

TARTU ÜLIKOOL
SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND

NARVA KOLLEDŽ
ÕPPEKAVA „KOOLIEELSE LASTEASUTUSE ÕPETAJA MITMEKEELSES
ÕPIKESKKONNAS

Krete Kozik

LASTEAIALOÕPETAJATE KARJÄÄRITRAJEKTOORID

Bakalaureusetöö

Juhendaja lektor Ülle Säälik, PhD

NARVA 2020

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

Krete Kozik

SISUKORD:

SISSEJUHATUS	4
1. KARJÄÄRITEOORIA	6
1.1. Karjääri ja karjääritrajektoori mõiste	6
1.2. Karjääri peamised etapid	7
2. ÕPETAJATE KARJÄÄRITRAJEKTOORID JA NENDE UURIMINE	10
2.1. Õpetajate elu ja töö uurimine	10
2.2. Kriitilised perioodid õpetajate karjääritrajektooris.....	11
2.3. Õpetaja karjääri mõjutavad tegurid	13
3. LASTEAIAÕPETAJA KARJÄÄR EESTIS– NÕUDED JA REGULATSIOONID	
16	
4. METOODIKA	19
4.1. Valim	20
4.2. Andmekogumise meetodid.....	22
4.3. Uurimisprotseduur	23
4.4. Andmetöötamise meetodid.....	23
5. TULEMUSED	25
5.1. Lasteaiaõpetajate karjääri sisenemist mõjutavad tegurid	25
5.2. Pöördepunktid, mis on lasteaiaõpetajaid töötamisel kas innustanud või takistanud.	29
5.3. Lasteaiaõpetajate töölt lahkumise eeldatavad põhjused	36
5.4. Arutelu	41
KOKKUVÕTE.....	44
SUMMARY	45
KIRJANDUS	46
Lisa 1. Küsimustik	48

SISSEJUHATUS

Lasteaiaõpetaja eriala on viimastel aastatel olnud ülikoolis üks tihedaima konkurssiga eriala. 2018. aastal kandideeris Tartu ülikoolis „Koolieelse lasteasutuse õpetaja“ (sessioonõpe) erialale 9,3 inimest ühele kohale. (Edetabel: ... 2018) Ühtlasi oli eriala ka suurima konkursiga eriala 2018. aastal Tartu ülikoolis (Post 2018). 2019. aastal kandideeris samale erialale erinevates Eesti ülikoolides 8,08 inimest ühele kohale (Oidermaa 2019).

Vaatamata ülikoolide tihedale konkursile leiab töökuulutusi lasteaiaõpetaja kohale aasta ringselt. Õpetaja mitte leidmisel on direktorid sunnitud tööle võtma kvalifikatsioonile mitte vastava õpetaja. (Vapper 2019) Järelikult on meil jätkuvalt puudus kvalifitseeritud õpetajatest.

OSKA uuringuaruandest selgub, et hetke seisuga on õpetajaid rohkem kui ametikohti, kuid lähiaastate õpetajate tööjõu vajaduse lasteaeajades määrab suuresti õpetajate vanusstruktuur. Nimelt OSKA uuringu kohaselt oli 2017/2018. õppeaastal 44% õpetajatest vanemad kui 50 aastat, neist 15% on üle 60 aasta vanad. Uuringus tuuakse välja ka see, et kõige vanema vanuserühma õpetajate osakaal on aastate jooksul järjepidevalt suurenenud ning 2008/2009. õppeaastal oli neid 7%. (Mets, Viia 2018: 61,63) Järelikult on peatselt õpetajate vajadus veelgi suurenemas ning vaja oleks mõelda, kuidas õpetajaid selle töö juurde meelitada.

Eesti kooliõpetajate puhul on üldiselt täheldatud õpetajaametile truuks jäämist. Samas rohkem kui kolmandik Eesti õpetajatest arvab, et oleks pidanud valima teise ameti (Übius jt. 2014). Lasteaiaõpetajate osas selleteemalisi uuringuid tehtud ei ole, küll aga oleks vaja teada, kuivõrd selline negatiivne hoiak ka lasteaiaõpetajate puhul paika peab, mis võiks neid suunata lasteaiaõpetaja ametit maha jätma.

Kui mõistame, millised olulised sündmused või tegurid võiksid inimese õpetajaks tööle tuua ja siin ka hoida ning võimalusel ära hoida õpetaja läbipõlemise, töövõime halvenemise või töölt lahkumise, siis on võimalik mõelda sekkumisvõimaluste peale. Eestis ei ole õpetajate ega ka lasteaiaõpetajate karjäärirajajate veel uuritud. Selle tõttu on õpetajate karjäärirajajate uurimine vajalik, et leida tüüpilised rajad ja radu muutvad tegurid, mida saaks riiklike või hariduslike sekkumiste teel ennetada või lahendada.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada lasteaiaõpetajate karjäärirajajate tüüpilised jooned.

1. Millised tegurid on mõjutanud lasteaiaõpetajate karjäärivalikuid?
2. Millised tegurid on mõjutanud lasteaiaõpetajaid õpetajana töötamisel?
3. Millistel põhjustel võiks praegu töötavad lasteaiaõpetajad kaaluda töölt lahkumist?

Bakalaureusetöö on jaotatud viieks peatükiks. Esimeses peatükis annab autor ülevaate karjäärirajajate teooriast. Eraldi alapeatükkidena on jaotatud karjäärirajajate mõiste ning karjääri peamised faasid. Esimeses alapeatükis toob autor välja erinevad võimalused karjääri defineerimisel ning karjäärirajajate teooria lähtekohad lähtudes lasteaiaõpetajatest. Teises alapeatükis kirjeldatakse karjäärile omaseid etappe ning faase, mis seostuvad õpetajate karjääriga. Teises peatükis kirjutab autor lasteaiaõpetajate karjäärirajajatest ning nende uurimisest. Alapeatükkidena on toodud õpetajate elu ja töö uurimine, kriitilised faasid õpetajate karjäärirajajates ning õpetaja karjääri mõjutavad tegurid. Kolmas peatükk on keskendunud lasteaiaõpetajate karjäärile Eestis. Selles peatükis käsitletakse õpetajatele seatud nõudmisi ning õigusi, mis reguleerivad õpetajate tööd Eestis. Neljandas peatükis kirjeldatakse uurimistöö metoodikat, esitletakse valimit, andmekogumise meetodeid, uurimisprotseduuri ning andmetöötluse meetodeid. Viimases peatükist esitatakse uurimuse tulemused ning järeldused.

Valimi moodustavad lasteaiaõpetajad üle Eesti. Üle-Eestilise küsitluse tegemine tulenes soovist saada võimalikult laialdane ülevaade lasteaiaõpetajate karjäärirajajatest Eestis, kuivõrd varasemad teemakohased uuringud lasteaiaõpetajate kohta puuduvad.

1. KARJÄÄRITEORIA

1.1. Karjääri ja karjääritrajektoori mõiste

Ühtset definitsiooni karjäärile on keeruline sõnastada. Karjääri defineerimiseks on mitmeid võimalusi. Karjääriks võib olla nii liikumine kõrgema positsiooni suunas kui ka liikumine isikliku rahulolu ning stabiilsuse suunas (Eesti Keele Sihtasutus 1998: 16).

Igapäevases vestluses kasutatakse mõistet „karjäär“ mingi kindla ametikoha kirjeldamiseks ning selle tõusule kindlas järjekorras (Bayer et al. 2009: 2). Karjääri mõõdupuuks võib olla ka sisetunne. Karjääri on tehtud siis, kui inimene ise on eluga rahul. (Eesti Keele Sihtasutus 1998: 16) Karjääri ei määratleta ainult tööga seotud tegevustega vaid karjääri mõiste on palju laiem. Karjäär koosneb erinevatest etappidest, mida iseloomustavad unikaalsed mured, teemad ning ülesanded. (O’Neil, Billimoria 2005: 168)

Nii nagu karjääri, on võimalik ka karjääritrajektoore erinevalt määratleda. Karjääritrajektoor osutab inimese vanusele, millal ta alustab tööd ning kuidas ta karjäär kulgeb aastapikkusteks kogemusteks. Karjääritrajektoorigi saab nimetada ka pühendumust läbi ameti staatusehierarhia liikumist. Karjääritrajektoor võib liikuda edasi, tagasi või jääda paigale. (Oriol, Brannagan et al. 2015: 1) Inimesed võivad liikuda ka külgsuunaliselt erinevate tööredelite vahel. Organisatsioonisiselt võib karjäär liikuda hierarhiliselt vertikaalselt või külgsuunaliselt. (Sum 2012: 65-66)

Karjääriplaneerimisel hinnatakse inimeste oskusi ja andeid karjäärivõimaluste ja eesmärkidega. Karjäärietapi algul ületavad inimeste algsed väärtused üldjuhul tegelikku kogemuslikku väärtust. Vähestel juhtudel võib rääkida ka karjääriedu õnnest. Oluline võib olla ka õigel ajal õiges kohas olemine, kuid karjääri trajektoore pigem siiski ehitatakse, kui et need lihtsalt juhtuvad. (Oriol, Brannagan jt 2015: 1; 3-4)

Õpetajate karjääri uurimisel kasutatakse „karjääri“ mõiste laiemat määratlust. Ühest küljest mõistetakse karjääri kui õpetaja professionaalset ning isikliku arengut oma tööelu jooksul. Teisest küljest on lähenemisviise, mis toimivad tühja karjäärina ehk viitavad ainult perioodile, mille õpetaja saadab mööda ainult eriala piires. Ametialase positsiooni edasi liikumise asemel oletatakse, et õpetajad liiguvad oma karjääris läbi mitme etteantud etapi. (Bayer et al. 2009: 2)

Karjääritrajektor, mis kirjeldab õpetajate karjääri eesmärgi, koosneb neljast kontseptsioonist, mis on omavahel tihedalt seotud: organisatsiooni omadused, karjääri enesekesksus, kohustused ja karjäärisoovid. Õpetajate seisukohalt mõjutavad karjääri ka organisatsioonikultuur, -ajalugu, -religioon ja -taust. (Sum 2012: 68-69) Tihti rõhutatakse, et õpetajatel on tasane karjääristruktuur, millel on vähe võimalusi iseseisvalt karjääri teha. Rääkides kooliõpetajates, siis klassiruumis on karjääritrajektoore raske määratleda, sest õpetaja tõus ametitredelil tähendab vähem aega klassiruumis ning rohkem aega kulub halduslikele ülesannetele. (Bayer et al. 2009: 2)

Kokkuvõtlikult saab öelda, et nii karjääril kui ka karjääritrajektoril puudub ühtne definitsioon. Üldised definitsioonid või ametitredelid ei pruugi erinevate valdkondade karjääre väga täpselt sõnastada. Antud töös käsitletakse karjääri laiemat määratlust, mille kohaselt koosneb karjäär erinevatest etappidest ning nendele omastest probleemidest ja ülesannetest. Autor lähtub töös väitele, et karjäär ei juhtu niisama vaid karjääri ehitatakse teadlikult.

1.2. Karjääri peamised etapid

Karjäärile on omistatud erinevad etapid, mis kirjeldavad karjääri kulgemist aastate jooksul. Eraldi on kirjeldatud ka õpetajatele omaseid karjäärietappe. Lisaks moodustavad suurema osa lasteaia õpetajaskonnast naisõpetajad, mille tõttu võib eraldi välja tuua ka naistele omased karjääritrajektorid. Meesõpetajate osakaal koolieelse lasteasutuse õpetajaskonnast moodustab üsna väike osa. 2009-2016 aastal oli meesõpetajaid osakaal lasteaedades 1% (Valk 2016: 5). Haridus- ja Teadusministeeriumi andmete kohaselt töötab 2019-2020 õppeaastal meesõpetajaid alushariduses 59, mis moodustab lasteaia õpetajaskonnast 2019/2020 õppeaastal 0,7% (Haridussilm).

On täheldatud, et traditsioonilised karjäärimudelid põhinevad meeste karjäärikogemustel, mistõttu ei pruugi need naiste karjääri piisavalt hästi kajastada. Oluline erinevus meeste ja naiste karjäärimudelil väljendub enamasti perekondlikes põhjustes, mille kohaselt jätkub naiste ülekaal laste hooldamisel. Perekondlike kohustuste tõttu kujuneb ja jätkub naiste karjäär meeste omast teisiti. Erinevus tuleb sisse ka karjääri keskmises ja hilisemas osas. Arenguetappide uuringud näitavad, et keskmises täiskasvanu eas uueneb naiste eesmärgitunne, energia ning suureneb elujõud. (O'Neil, Billimoria 2005: 168-170)

Bayer et al. (2009) kohaselt on karjääriteooria käsitluses nii Huberman, Sikes kui Fessler kirjeldanud esimest etappi õpetajate karjääritrajektoris. Hubermani karjääri sisenemise

etappi iseloomustab ellujäämise ja avastuse periood. Seda võib pidada alustavate õpetajate vastuolulisi emotsioone esindavaks. Sikes leiab, et õpetajad vanuses 21-28 eluaastat ei ole oma karjäärivalikutes veel kindlad. Fessleri sissejuhatava etapi kohaselt, veedavad alustavad õpetajad mõned aastad süsteemis olemise ja kohanemisega. Neil võib tekkida lõhe õpitud teooria ning klassiruumis toimuva praktika vahel, millega nad silmitsi peavad seisma. (Bayer et al. 2009: 11-12)

Naiste karjäärietappide esimest etappi on nimetatud ka idealistlikuks saavutuseks (*idealistic achievement*), mis kirjeldab naiste varajast karjääri vanuses 24-35 eluaastat. Selles etapis naised lähtuvad oma karjäärivalikul rahulolust, saavutustest, edust ning positiivsest mõjust teistele. Selles vanuses naised näevad end vastutavana oma karjääri kujunemisel ja astuvad strateegilisi samme oma karjääri tagamiseks. Nad on orienteeritud ning motiveeritud edu saavutamiseks. Naised näevad oma karjääri kui võimalust midagi muuta ja oma unistused ellu viia, leida tee isikliku õnne ja eneseteostuseni. (O'Neil, Billimoria 2005: 182) O'Neili ja Billimoria (2005) naiste karjääri idealistliku saavutuse etapp ühildub paljuski Bayer et al. (2009) käsitletud Hubermani, Sikesi ning Fessleri kirjeldatud etappidega.

Teist etappi on Huberman nimetanud stabiliseerimisfaasiks, kus õpetaja keskendub karjäärile. Püsivus näitab pedagoogilist oskuslikkust ning õpetaja suuremat enesekindlust klassi ees seista. Samas on Sikes üleminekuperioodi (28-33 aastat) iseloomustanud õpetajate täieliku pühendumisega õpetamisel või karjääri muutmisega. Õpetajad, kes on otsustanud oma ametile pühenduda, asutavad paljud neist perekonna ning vajavad suuremat sissetulekut, mistõttu edutamissoov mängib üha suuremat rolli. (Bayer et al. 2009: 16-17)

Naiste karjääris on teiseks etapiks nimetatud praktiline vastupidavus (*pragmatic endurance*), mis hõlmab karjääri keskprika vanuses 36-45 eluaastat. Naised suhtuvad oma karjääri pragmaatiliselt, tehes selle saavutamiseks kõik, mis vaja. Naistel on kõrge suhtekontekst ning nende kanda on mitmed professionaalsed ja isiklikud kohustused. Selles etapis võivad naised jõuda arusaamisele, et olenemata nende enda pingutustele, mõjutavad nende karjääriarengut suuresti teised: kolleegid, juhid, abikaasad, lapsed, pere ja sõbrad. Teisest küljest võivad nad liikuda karjääri- ja eluetappi, kus nad kipuvad kahtlema oma karjääri tähtsuses, arvestades teiste kasvavaid nõudmisi. Tänu kasvavatele nõudmistele võivad naised hakata oma aega üha vähem jagama ühele tegevusele. Selles etapis tunnetavad naised oma karjääri kui esenese pikendust. Selles etapis näevad naised

edu kui isiklikku õnne ning eneseteostust. Selles vanuses naiste üks suuremaid murekohti on bioloogilise kella tiksumine ning laste kasvatamise valiku tegemise lõpp. Naiste rahulolematust selles karjäärifaasis võib olla ka seotud laialdasemate eluvalikutega. (O'Neil, Billimoria 2005: 183–184)

Fessler on kolmandat etappi nimetanud kompetentsuse arendamise etapiks, kus õpetaja püüab arendada oma oskusi, välja töötada uusi õpetamisstrateegiaid. Ta on nimetanud seda õpetaja kõrge motiveeritusega ning uute ideedega kaasa minemisega. Sama on leidnud ka Sikes, kes on kolmanda perioodina õpetaja karjääris välja toonud rahunemisperioodi (30-40 aastat), kus õpetaja energia, pühendumus, ambitsioonid ning enesekindlus kõige kõrgemad. Paljud naisõpetajad panevad oma karjääri ootele seoses laste ja perekonnaga. (Bayer et al. 2009: 17-19)

Kolmadaks ja ühtlasi ka viimaseks etapiks naiste karjääritrajektoories on uuenduslik panus (*reinventive contribution*), mis hõlmab naisi vanuses 46-60 eluaastat. Selles etapis olevad naised keskenduvad oma organisatsiooni, perekonda ning kogukonda panustamisele. Need naised peegeldavad stabiilset ja planeeritud karjäärivõimalust. Selleks etapiks on isiklik elu tööga kokku kasvanud. See on tihti tingitud lähedase surmast, mis paneb neid uuesti karjääriprobleemidele keskenduma. Selles vanuses naiste edu sõltub tunnustamisest, austusest ning terviklikust elust. (O'Neil, Billimoria 2005: 184)

Sikesi neljandas etapis (40-50/55 aastat) asuvad õpetajad, kes sinna etappi jõuavad, kõrgemale kohale. Enamasti on nendeks erinevate tasandite juhi ametikoht. Fessler on välja toonud karjääristabiilsuse etapi, kus õpetaja ei ole enam nii pühendunud ja rahul kuid võib endiselt täita oma tööülesandeid. Õpetaja pole enam motiveeritud uutele ideedele ja õpetamisstrateegiatele. Huberman on viimaseks etapiks välja toonud lahtiütlemise faasi. Selles etapis loobub õpetaja vähehaaval oma kohustustest. (Bayer et al. 2009:19; 23)

Kokkuvõttes näitavad karjäärietapid, et erinevates etappides võib tulla ette erinevaid takistusi, mis mõjutavad karjääri. Karjääri etappides esineb perioode, kus inimene on rohkem erinevatest asjaoludest rohkem mõjutatud ning perioode, kus inimene on enesekindel ning karjäärile keskendunud. Selles töös vaadeldakse lähemalt etappe, mis kirjeldavad õpetaja karjääri sisenemist ning lahkumist. Üldisemalt käsitletakse etappe, mis kirjeldavad õpetajate keskmist karjääri osa.

2. ÕPETAJATE KARJÄÄRITRAJEKTOORID JA NENDE UURIMINE

2.1. Õpetajate elu ja töö uurimine

Karjääritrajektoore uurimisel on oluline arvesse võtta inimeste varasemaid otsuseid, karjääriootust, rahulolu, karjääriväljavaateid, organisatsiooni kultuuri, organisatsiooni sotsialiseerumist ning kriitilisi juhtumeid trajektoori jooksul (Sum 2012: 65-66). Uurimused, mis käsitlevad õpetajate elu ja tööd, annavad kindla ülevaate õpetajate elust (Goodson 2014: 19).

Peale sõda sai tavaks sekkumine alg- ja keskharidusse, mis tulenes sõjaaegse haridussüsteemi kokkuvarisemisest, hariduse sotsiaalsetest seisukohtadest ning ülesehitustööst, milles õpetajad täitsid olulist rolli. Tänu õpetajatele muutus õpetamine üha tähtsamaks. Selleks, et muuta õpetaja haridustöötajaks ning õpetamine eraldada poliitikast, tuli vähendada õpetamise tähtsust. (Goodson 2014: 12)

Viimastel aastakümnetel on uurimused õpetajate elust ja tööst olulisel määral muutunud. Kui 1960ndate algul tunti õpetajaid ebamääraste isikutena, neist ei teatud palju ning tunti erinevate ülevaadete ja analüüside kaudu, siis juba 1970ndate algusel võeti kasutusele uusi käsitusviise, millega püüti vabaneda varasematest piirangutest. Õpetamist vaadeldi sotsiaalse arenguna. 1980ndatel pöörati üha rohkem tähelepanu piirangutele, mis mõjutasid õpetajate tööd. Õpetajaid vedas tihti alt süsteem, mille järgi nad tegutsesid. Isegi peale suhtumise muutumist õpetajatesse peeti neid endiselt lihtsasti väljavahetatavateks inimesteks, keda ei muuda olukord ega aeg. (Goodson 2014: 9-10)

Uue professionaalsuse raamide järgi on õpetaja lõimitud süsteemi, kus ei ole palju ruumi läbirääkimisteks, on vähe võimalusi sõltumatuseks ning valdkonna tegevuse väärtus on määranud ülesande olemuse. Goodsoni (2014) järgi ei ole õpetajad kaasatud protsessi ning aruteludesse, mis kujundab nende tööd. Õpetajad on muutustest teadlikud, kuid vähesed teavad muutustest tulenevaid võimalusi. Pedagoogid on mõjutatud majandussektorist ning kindla piirkonna majanduslikest huvidest. (Goodson 2014: 13)

Ümberkorraldused õpetajate töös ja elus näitavad piiritletust õpetajate tegevuse ja elu vaatlemise meetodites. Uuringud, mis sisaldavad mälestusi ning kommentaare õpetajate elust ja tööst on keskendunud rohkem nende tööle. Keskendudes uuringutes rohkem isiklikule on oluline koguda andmeid, mis ei keskenduks erinevatele tavadele, teistele inimestele, muudele aegadele ning õpetajaks olemise viisidele. (Goodson 2014: 13)

Teadlased peavad oluliseks õpetajate ärakuulamist. Poliitiliselt on õpetaja arvamuse ärakuulamine sõnaõiguse ning esindatuse õiguse andmine õpetajale. Õpetaja võib esindada nii üksikisikut kui ka kollektiivset arvamust, mis on õpetajale omane. (Goodson 2014: 15)

Uurides õpetajate isiklikke ja biograafilisi andmeid on oluline mõista õpetamise olemust ning õpetaja isiksust. Goodson (2014) on öelnud, et „*Õpetaja elu ja töö kui sotsiaalse konstruktsiooni uurimine annab väärtusliku võimaluse kaaluda uusi samme koolihariduse ümberkorraldamiseks ja reformimiseks.*“ (Goodson 2014: 9-10; 14)

Kõige vähem uuritakse õpetajaid, kes asuvad oma karjääri keskel. Mida peavad õpetaja oma töös positiivseks, mis neid innustab jätkama? Enamasti pakuvad need õpetajad huvi ainult siis, kui nad on ametist lahkumas. (Bayer et al. 2009: 16) Mõistmaks õpetajate ametist lahkumise nähtust, eelkõige naisõpetajate ja aktiivsete õpetajate näol, on kasutatud eluloolisi narratiive. See aitab mõista suure ja kriitilise tähelepanu all olevat teemat, milleks on õpetajate suur puudus. (Goodson 2014: 23)

Alates 2002. aastast on Taanis loodud lühem õpetajakoolituse kursus, mis on mõeldud neile, kes sisenevad õpetajakarjääri teistest valdkonnast. See näitab, et õpetajaks võib saada erineval moel. Sellised erinevused õpetajate hariduslikul taustal on olulised ka edasiste karjääriteede määratlemisel. (Bayer et al. 2009: 11)

Seega on aastakümnetega üha tähtsamaks muutunud õpetajate elu ja töö uurimine. Oluliseks on muutunud õpetajate ära kuulamine ja õpetaja arvamusega arvestamine, mida ka käesolev uurimistöö on eesmärgiks võtnud.

2.2. Kriitilised perioodid õpetajate karjäärirajetis

Õpetajate karjääri uurimisel on tihedalt kasutusel mõisted nagu kriitilised juhtumid või kriitilised perioodid. Kriitilisi juhtumeid määratletakse kui inimese elus aset leidvaid peamisi sündmuseid. Kriitiliste perioodide all mõistetakse kindlaid perioode karjääris.

Bayer et al. (2009) kohaselt määratleb Measor kõige tõenäolisemaid kriitilisi juhtumeid. Eraldi on ta välja toonud välimised, isiklikud ja sisemised kriitilised juhtumid. (Bayer et al. 2009:13)

Välised kriitilised juhtumid tulenevad erinevatest ühiskondlikest sündmustest, mis muudavad inimeste elutingimusi. Näiteks sõjad või poliitilised muudatused. Isiklikeks

kriitilisteks juhtumiteks peetakse olulisi sündmusi inimese elus nagu abielu, lapse sünd või lähedase surm (Bayer et al. 2009:13).

Sisemisi kriitilisi juhtumeid nähakse kui mingeid kindlaid perioode inimese karjääris, mil on vaja langetada olulisi otsuseid. Measor on määranud kuut perioodi: 1. ameti valimine; 2. esimene praktika; 3. Esimesed poolteist aastat ametis; 4. 3 aastat peale esimest töökohta; 5. karjääri kesksel perioodil tehtavad valikud ja edutamine; 6. eelpensioni ikka jõudmine. (Bayer et al. 2009: 13)

Eraldi saab määratleda ka erinevaid kriitilisi perioode, mis võivad mõjutada õpetajate karjääri. Üheks kriitiliseks perioodiks saab õpetajate karjääris pidada karjääri esimesi aastaid. Sündmused ning kogemused, mis leiavad aset õpetaja esimestel tööaastatel, võivad osutuda oluliseks õpetaja edasise karjääri osas (Bayer et al. 2009: 13).

Alustavate õpetajate kohta on leitud, et mõned kriitilised juhtumid mängivad suurt rolli õpetamisstiili ning töö kujundamisel (Goodson 2014: 23). Õpetajad seisavad silmitsi tasakaalu leidmisega töö, sõprade ja kodu vahel (Vaher, Selliov 2019: 10).

Bayer et al. (2009) järgi on Frasson ja Morberg uurinud probleeme, millega peavad äsja kvalifitseerunud õpetajad silmitsi seisma. Nad toovad välja, et uued õpetajad ei ole valmis paljudeks proovikivideks, mida õpetamiseoskused esile toovad ja selle, et värskelt kvalifitseeritud õpetajad seisavad silmitsi oskamatusena juhtida ning probleeme lahendada. Alustavad õpetajad kogevad tegelikkuse vapustust, kogedes samal ajal ka rahulolu õnnestunud õppetöö korral. (Bayer et al. 2009: 15-16)

Kriitiliseks perioodiks õpetaja ametis peetakse ka 8-15 aastast tööstaaži. Seda perioodi on nimetatud teelahkmeks. Sellel ajal otsustab õpetaja oma edasise karjääri suuna. Ühed õpetajad seisavad küsimuse ees, kas pühendada end õpetamisele või ronida karjääriredelist üles poole? Teised aga seisavad dilemma ees, kas üldse õpetajaks jääda? (Bayer et al. 2009:18)

Kriitilise perioodina on välja pakutud ka perioodi, mis väljendab karjääri pettumust. Seda perioodi iseloomustab pettumus õpetajaameti suhtes. Selles etapis leiavad õpetajad tihti ennast ametis, mis rahuldust ei paku ning nad ei näe arengut selles ametis. 37-45 aastaste õpetaja seas peetakse kriisi tavaliseks. Tundlikumad on need õpetajad, kes pole oma ambitsioone selleks ajaks täitnud. (Bayer et al. 2009: 20)

Õpetajate karjääris on kriitiliseks perioodiks ka ümberhindamise periood, mis iseloomustab erinevaid enesekindluse tasandeid. Tihti leitakse selles perioodis et õpetamine on muutunud rutiinseks ning ei inspireeri õpetajaid. Kuid võib olla ka täielik pettumine ametis, mida võib põhjustada karjäärivõimaluste puudumise tajumine või haridusreformid, mis õpetaja isiklike ideaalide ja veendumustega kokku ei sobi. (Bayer et al. 2009: 20)

Kokkuvõttes on karjääris erinevaid kriitilisi sündmusi ja perioode, mis võib õpetajatel ette tulla ning nende tööd mõjutada. Sellest lähtuvalt keskendutakse antud töös mõjuteguritele, mis õpetajate töös erinevatel perioodidel takistuseks võivad osutuda.

2.3. Õpetaja karjääri mõjutavad tegurid

Õpetajakutse üks mõeldavaimaid küsimusi on piisava hulga kvalifitseeritud õpetajate palkamine ning hoidmine. Mittekvalifitseeritud õpetaja tööle võtmine võib lahendada vaid lühiajalisi probleeme. (Bayer et al. 2009: 4-5)

Rahvusvaheliste uuringute järgi on suurim probleem õpetajakoolituse lõpetanute tööle mitte asumine ning alustavate õpetajate lahkumine paari aasta jooksul. (Vaher, Selliov 2018: 10) Õpetajaametisse asumise otsus tehakse tihti enne ametisse asumist. Paljud õpivad õpetajaametit võttes arvesse edasisi karjäärivõimalusi väljaspool õpetaja ametit. Noored, kes õpetajakutset kaaluvad, võivad samal ajal otsida ka muud ametit, sest nad ei otsi ametit pelgalt sissetuleku pärast vaid ka enesekindluse ja enesearengu allikana. (Bayer et al. 2009: 4, 21) Uute õpetajate lahkumine mõjutab omakorda aga õpilaste edasijõudmist ning lisakulusid koolidele (Vaher, Selliov 2018: 10).

Õpetajate karjääris on olulisel kohal tööalane ning kutseline areng. Erienvad uurimused on üha enam tähelepanu juhtinud õpetajate kutsealastele õppimisvõimalustele. Õpetaja puutub kokku ebamääraste rühmadega, mis muudab õpetaja karjääri ettekujutuse ning praktika seisukohalt enesearengu veel olulisemaks. (Goodson 2014: 22-23)

Õpetajad peavad terve elu seisma vastamisi negatiivsete hoiakutega, mida ühiskond neile omistab. Laialt on levinud õpetaja kuvand, mis ütleb, et õpetaja on poolprofessionaal, kes oma tegevust iseseisvalt ei juhi ning ei aita kaasa teadmiste kujundamisse. (Goodson 2014: 14) Kriitiliste arvamuste pidev avaldumine meedias ning poliitikas võib viia õpetajad karjääri lõpetamiseni. Oluline mõjutegur on ka üldsuse usaldus. Õpetaja pühendumist mõjutab üldsuse usaldus riiklikul, kohalikul või töökoha (kooli) tasandil.

Vähendades õpetajate kvalifikatsiooninõudeid, kahjustab see õpetajate professionaalsust ning süvendada arusaama ühiskonnas, et „igaüks võib õpetada“. (Bayer et al, 2009: 4-5, 18)

Paljude õpetajate elulookirjeldused põhinevad kogemusel ning ootusel, et õppekava täitmine ei oleks ametijuhendis, vaid õpetamiskunstiga kaasas käiv kohustus. Õpetajate lugudes on ühise joonena leitud ka lemmikõpetaja kuju, kes on neile lapsepõlves mõju avaldanud. Tihti on need inimesed eeskujuks ning mõjutavad inimese ettekujutust ning võimalikku erialavalikut. (Goodson 2014: 12, 20)

Ulatuslikud koolireformid on suurt mõju avaladnud ka õpetajatele. Kärped, haldustöö ja ametkondlike kontrollmeetmete suurenemine võivad tekitada õpetajates pettumust ning karjääri lõpetamist. (Bayer et al. 2009: 1, 18) Erinevad ümberkorraldused töökohas võivad ohtu seada aga õpetajate töökoha turvalisuse. Muudatuste tulemusena on õpetajaamet muutumas üha nõudlikumaks ning karjäärivõimalused vähenenud. (Sum 2012: 65-66)

Õpetaja karjääri võivad mõjutada erinevad isiklikud mõjutegurid. Ühe isikliku mõjutegurina saab välja tuua perekonna. Perekonna toetus peegeldub ka õpetaja professionaalses pühendumuses ja motivatsioonis. Lapse sünd, lahutus või lähedase kaotus on kolm näidet, mille mõju ulatub ka tööellu. (Bayer et al 2009: 20) Õpetaja vaateid õpetamisele mõjutavad ka tema identiteet, kultuur ning elustiil nii tööl kui eraelus. Uurimused viitavad ka sellele, et nii õpetajate töös kui ka elus tuleb ette kriitilisi olukordi, mis võib nende ettekujutust ning tööd otsustavalt muuta. (Goodson 2014: 21, 23)

Palka võib nimetada üheks põhjuseks, miks õpetajad selles ametis püsivad. Lisaks palgale on välja toodud puhkuse- ja lahkumistingimused, õpilaste tagasiside ja hea sotsiaalne võrgustik organisatsioonis. (Bayer et al. 2009: 21)

Varasemates uurimustes on leitud erinevaid lahkumispõhjuseid, mida õpetajad on välja toonud. Õpetajate töölt lahkumise põhjusteks võivad olla suurenenud töökoormus, arenguvõimaluste puudumine, suhted õpilastega, nende käitumine, vähene pühendumine õppetööle ning tagasiside puudumine, eriarvamused lastevanematega ja kehv palk. (Vaher, Selliov 2019: 10; Bayer et al. 2009: 21)

Suurbritannias läbiviidud uuringus (2018) leiti, et põhiliselt lahkuvad õpetajad ametist töökoormuse tõttu. Töökoormuse kõrval toodi välja ka stress, juhtkonna toetuse

puudumine, muudatused poliitikas, enesearenguvõimaluste efektiivsus ning palk. (Vaher, Sellio 2018: 26-27) Hilisemates karjäärietappides on lahkumine enne pensionit õpetajate seas vähem levinud (Bayer et al. 2009: 22).

Kokkuvõttes näeme, et õpetajate karjääri mõjutavad erinevad tegurid. Mõjutegurid võivad tuleneda nii isiklikest kui ka välistest teguritest. On näha, et erinevad tegurid mõjutavad õpetajaid nii karjääri sisenemise, töötamisel kui ka lahkumisel. Antud töös keskendutakse mõjuteguritele, mis mõjutavad õpetaja karjääri, lähtudes just lasteaiaõpetajate seisukohtadest.

3. LASTEAIASÕPETAJA KARJÄÄR EESTIS– NÕUDED JA REGULATSIOONID

Õpetajaamet Eestis on üsna avatud ning õpetaja karjääri reguleeritakse vähe. Eestis ei ole riiklikke regulatsioone ning mehhanisme, mis suunaks või juhiks haridussektori liikuvust. (Vaher, Selliov 2019: 8-9) Samas on õpetaja ametile Eestis kehtestatud hulgaliselt nõudmisi ning võimalusi. Õpetajad ja haridustöötajad vastutavad avaliku veendumuse eest kõrgete tööstandardite ootuse kohapealt. (Tuulik 2008: 15)

Elukestva õppe strateegia 2020 raames (EÕS) on leitud, et õpetajaamet on väheatraktiivne. Noorte ning meesõpetajate osakaal on madal, õpetajakoolituse konkurss väike ning õpetajaks õppinud ei lähe erialasele tööle. Uuringute kohaselt on alustav õpetaja Eestis keskmiselt üle 30 aasta vana, koolieelses lasteasutuses keskmiselt 33, 7 aastat vana. (Vaher, Selliov 2018: 4, 20, 39)

Õpetajate kvalifikatsiooninõuetes tehtud muudatused on soodustanud õpetajaametisse sisenemist ka teistest valdkondadest (Vaher, Selliov 2019: 8-9). Põhikooli ja gümnaasiumiseadus nõuab õpetajalt kõrgharidust. Erialase kõrgharidusega õpetajal on õigus kandideerida igale vabale õpetaja ametikohale. Kõrghariduse nõue ei kehti varem madalama tasemega õpetajakoolituse läbinud õpetajatele. Kõrghariduse kõrval on õpetajatele kehtestatud ka eesti keele oskus kõrgtasemel. Muukeelse kooli õpetajatele kehtib kesktasemel keeleoskus nõue. (Eurydice 2020)

Õpetajate toetamiseks on loodud võimalused jätkata õpinguid ning soovi korral omandada lisaeriala. Üliõpilastele, kes läbivad õpetajakoolituse õppekava, tehakse soodustusi õppelaenu saamiseks. (Eurydice 2020) Samas on õpetajaks õppijate probleemidest välja toodud väljalangevus, hariduse kvaliteet, ebapiisav keeleoskus ja riigieksamitulemuste kesksus (Vaher, Selliov 2019: 39). Töötaval õpetajal on võimalik õppekava läbida pikema nominaalajaga (Eurydice 2020).

Alates 2008. aastast on algajatel õpetajatel loodud õigus lähtetoetusele. Sellega toetatakse maapiirkonda tööle minevaid õpetajaid. Lisaks on õpetajatel alates 2018. aastast haridusstipendiumi võimalus. Selle eesmärgiks on õpetajal ametist laiemalt panustada hariduselu arendamisse. Stipendium võimaldab õpetajal kasutada oma vaba aega hariduselu arendamiseks. Näiteks enesetäiendamiseks, koostöö tegemiseks ülikooliga või hariduspoliitika kujundamiseks. (Eurydice 2020)

Välja on toodud ka õpetaja kutseaasta, mille tingimuseks on õpetajakoolituse lõpetamine. Kutseaasta on mõeldud alustavatele õpetajale. Kutseaasta sooritatakse enda valitud asutuses. Õpetaja koostab arengumapi, mille sisuks on tegevused ning eneseanalüüs esimese tööaasta kohta. Ülikool väljastab kutseaasta läbimise kohta tunnistuse. Kutseaasta kohustus ei rakendu neile, kes on õppimise ajal töötanud pedagoogilisel ametikohal. (Eurydice 2020) Alustavale õpetajale on juhendajaks ka mentor, kellel on vähemalt 3 aastat töökogemust ning arendustöö kogemus. (Eurydice 2020)

Kuna õpetaja efektiivsus kasvab kogemustega ning organisatsiooni seisukohast on uute õpetajate tööle võtmine ning koolitamine kallis ja aeglustab organisatsiooni arengut (Vaher, Selliov 2019: 8), siis on oluline mõista ja märgata, mis põhjustel õpetajad võiksid soovida töölt lahkuda. Selleks võib olla erinevaid põhjuseid. On tegureid, mis mõjutavad õpetajate lahkumise määra, kuid üldjuhul leitakse, et igal õpetajal on omad põhjused, millel ei ole ühiseid selgitusi (Vaher, Selliov 2019: 39). Käesolev töö panustabki sellesse, et selgitada välja, kuivõrd töölt lahkumise võimalike põhjuste osas võiks selguda muster, ühtelangevus.

Õpetajate liikumine on suuresti seotud töötingimustega ning tööalase subjektiivse heaoluga. Jõutud on järeldusele, et rahulolu oma ametiga aitab mõista õpetajate liikumist ning suurendada õpetaja kutsekindlust. Sarnaselt teiste valdkondade töötajatega on ka õpetajate rahulolu oma ametis seotud nii sisemiste kui ka välimiste teguritega. Sisemisteks teguriteks on autonoomia, enesetõhusus ning seotuse tunne. Välisteks teguriteks on juhtimise kvaliteet, organisatsiooni ning ametikoha maine, palk ning muud hüved, enesearengu võimalused, töökeskkond, töötingimused ning töökoormus. Töökoormuseks võib lugeda nii töötunde, õpetamisega mittesetud halduslikke tegevusi kui ka läbipõlemise tunnuseid ja üldist ülekoormatuse tunnet. (Vaher, Selliov 2019: 9)

Professionaali tunnustega elukutsetes, nagu ka õpetajad, on eetikanormid väga olulised. Tihti on sellised elukutsed seotud inimestega, kellel puuduvad erialased teadmised ning nad ei oska hinnata tegevuste asjakohasust. Õpetajatele on kehtestatud kutse-eetika ehk kindlad eetikanormid, mida neil tuleb järgida. Eetikanormide järgi on võimalik eraldada ametisse sobimatud inimesed. Õpetajat kui professionaali on võimalik iseloomustada tunnuste kaudu nagu metatasandiline arusaamine, missioonitunne, autoriteet ning kuulumine erialaorganisatsiooni. Õpetajate kohustusi väljendab haridustöötajate eetika-koodeks. See on töövahend, mis aitab vastata kutsealast tulenevate käitumisega seotud

küsimustele. Eetikakoodeksi rikkumine võib lõppeda tegevuslitsentsi ära võtmise, kriminaalvastutuse või kutseorganisatsioonist väljaheitisega. (Tuulik 2008: 13-15)

Ameti staatuse kohta on esitatud eraldi nõudmised, mille kohaselt õpetaja ametikoha täitmiseks korraldatakse konkurss. Konkurssi tingimused määrab asutuse hoolekogu. Õpetaja töötab töölepingu alusel, mis sõlmitakse määramata ajaks. Tähtajalise töölepingu sõlmimine on võimalik ainult juhul, kui õpetajal puudub kvalifikatsioon või võetakse tööle asendusõpetajana. (Eurydice 2020) Seda kinnitab ka Koolieelse lasteasutuse seadus, mis ütleb, et õpetaja ametikoha täitmiseks korraldatakse konkurss, mille läbiviimise korra kinnitab hoolekogu (Koolieelse lasteasutuse seadus §22; 4)

Õpetajate asendamist ei ole seadustega reguleeritud. Enamasti kasutatakse õpetaja asendamiseks olemasolevat personali. Selle võimaluse puudumisel palgatakse tähtajalise töölepinguga õpetaja või kvalifikatsioonita inimene. Reguleeritud ei ole ka asendamise aega ning õpetajate lisatundide arvu. Samuti ei ole kehtestatud alushariduse õpetajate palgale üleriigilist alammäära. Õpetajale maksab palka kohalik omavalitsus. (Eurydice 2020)

Eestis kehtestatud regulatsioonid mõjutavad õpetajate tööd. Regulatsioonid võivad osutuda olulisteks mõjuteguriteks õpetajate karjääris. Ühelt poolt võivad need õpetajaid töötamisel innustada ja teiselt poolt takistada. Käesoleva töö puhul on oluline mõista õpetajatele kehtestatud nõudmisi sellepärast, et mõista nõudmisi, kui olulisi mõjutegureid, õpetajate karjääri valimisel, töötamisel ja lahkumisel.

4. METOODIKA

Uurimistöö eesmärgiks on välja selgitada lasteaiaõpetajate karjääritrajektooride tüüpilised jooned. Lähtudes uurimistöö eesmärgist otsitakse vastuseid selle kohta, millised tegurid on mõjutanud lasteaiaõpetajate karjäärivalikuid tööle asumisel, õpetajana töötamisel ning millistel põhjustel võiks praegu töötavad lasteaiaõpetajad kaaluda töölt lahkumist. Uuringule vastuste leidmisel otsustati kasutada kvalitatiivset uurimisviisi.

Kvalitatiivse andmekogumise puhul on uuringu disain avatum ja eesmärgiks on uurimistähtsusest ülevaatlíkuma pildi saamine (Flick 2015: 11). Kvalitatiivsed uuringud pakuvad välja uuenduslikke viise, kuidas õpetajate isiklike teadmisi mõista ning isiklik kogemus viitab biograafilise ja isiklike väljavaadete olulisusele (Goodson 2014: 10). Kvalitatiivse lähenemisviisiga uurimistöö on orienteeritud arutlemaks õpetajate tööelu üldiseid mustreid ning ennustamiseks õpetaja ameti tüüpilisi võimalusi (Bayer et al. 2009: 2). Kvalitatiivne uuring ei testi seda, mis on juba teada, vaid avastab uusi aspekte nt muutunud oludes inimeste arusaamade uurimine. (Flick 2015: 11) Selles töös otsitaksegi lasteaiaõpetajate karjäärile omaseid jooni, mistõttu on valitud uurimisviisiks kvalitatiivne uuring.

Kvalitatiivses uurimuses kasutatakse sagedamini avatud küsimusi ja seda kõige sagedamini isiklike elulugude uurimisel. Avatud vastuse puhul saavad inimesed selgitada oma sõnadega ja see annab võimaluse detailsema ja mitmekesisema pildi saamiseks. Eesmärgiks on uuringus osalejate subjektiivsetest arusaamadest ülevaate saamine. Uuritakse osalejate elu ja sotsiaalseid tavasid. (Flick 2015: 11) Selles töös uuritakse eluloolist infot ja tahetakse anda osalejatele võimalus oma kogemust detailsemalt jagada, seetõttu kasutatakse avatud vastustega küsimusi.

Bioloogilistest narratiividest koosnevate uuringute eesmärk on mõista õpetajate tööelu teiste elu vaatenurkade suhtes. Narratiivsetes uurimustes keskendutakse subjektiivsele ja tagasiulatuvale rekonstrueerimisele. Keskendutakse korduvatele tõlgendustele ning isikliku karjääri tõlgendustele. (Bayer et al. 2009: 2) Antud töö puhul keskendutakse lasteaiaõpetajate karjääri lugude uurimisele ning vastajatele on antud võimalus oma karjääri kirjeldada enda vaatenurgast ja isiklikust kogemusest lähtuvalt.

On leitud, et õpetajaid uuritakse tihti statistiliste meetodite kaudu. Andmeid kogutakse erinevatest registritest, riigiasutustest või teadlaste ülevaadetest. Sellisel juhul lähtutakse

rohkem võimust ning teadmistest, mistõttu muutuvad tulemused kallutatuks just sellisele uurimisviisile omaste valikulisuse ning väljajätmise tõttu. (Goodson 2014: 17)

Õpetajate arvamus kuuldavaks tegemise üks võimalustest on suhtuda austusega õpetajate elulooga seotud andmetesse. Sellist liiki uuringutega ollakse huvitatud sellest, mida õpetajal öelda on ning suhtuda õpetaja räägitule lugupidavalt. (Goodson 2014: 20) Suhtumaks õpetajate elulooga andmetesse austusega, on selles uuringus õpetajatel võimalus jääda anonüümseks ning tulemused esitatakse üldistavalt.

4.1. Valim

Uurimuse populatsiooniks on kõik Eesti alushariduse õpetajad, et saada võimalikult laia ülevaadet lasteaiaõpetajate karjäärirajajadest Eestis. Haridus- ja Teadusministeeriumi 2020. aasta andmete järgi on Eestis alushariduse õpetajaid 7997. Tagamaks küsitluse võimalikult laia levikut, võimalikult esindusliku valimi saavutamiseks ning sooviga pakkuda kõikidele alushariduse õpetajatele võimalus osaleda, võeti Eesti Hariduse Infosüsteemist (edaspidi EHIS) koolieelsete lasteasutuste nimekiri ning jagati küsimustikku kõikidesse alushariduse asutustesse. Lisaks jagati küsimustikku ka sotsiaalmeedia vahendusel. Nii tagati kõigile õpetajatele võimalus sattuda valimisse.

Uurimusest võttis osa 469 lasteaiaõpetajat üle Eesti. Vastanuid oli kõigist Eesti maakondadest. Vastanute maakondliku jaotust näitab tabel 1.

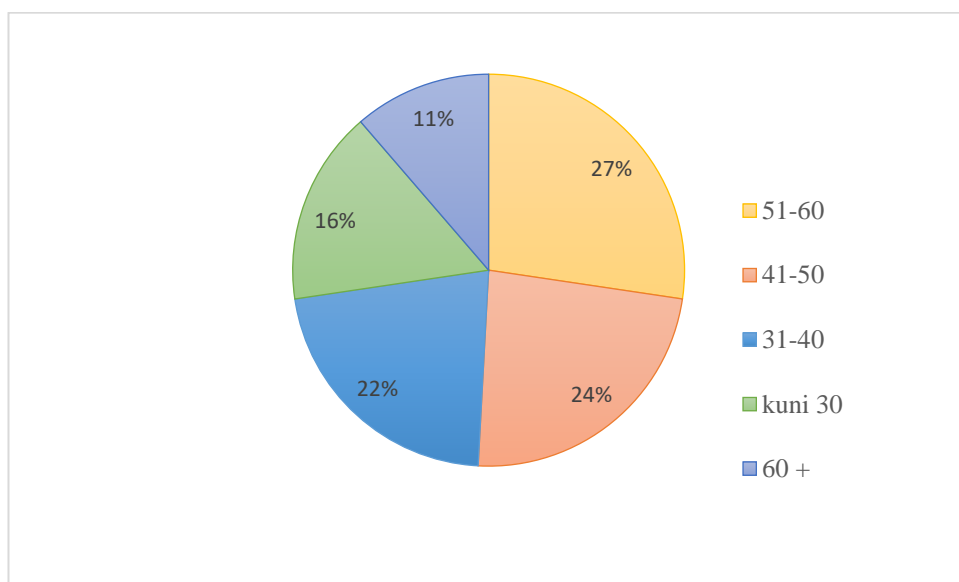
Tabel 1. Vastanute jaotus maakonniti

Maakond	Vastanute arv	Protsendiline jaotus
Harjumaa	201	42,9%
Tartumaa	52	11,1%
Pärnumaa	40	8,5%
Lääne-Virumaa	31	6,6%
Ida-Virumaa	26	5,5%
Viljandimaa	22	4,7%
Raplamaa	17	3,6%
Läänemaa	13	2,8%
Võrumaa	13	2,8%
Järvamaa	12	2,6%
Jõgevamaa	8	1,7%
Põlvamaa	8	1,7%
Valgamaa	8	1,7%
Saaremaa	7	1,5%
Hiiumaa	1	0,2%

Allikas: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Tabelis 1 on näha, et pea pooltest vastanud õpetajatest ehk 201 inimest (42, 9%) töötavad Harjumaal; 52 inimest (11,1%) Tartumaal; 40 inimest (8,5%) Pärnumaal, 31 inimest (6,6%) Lääne-Virumaal; 26 inimest (5,5%) Ida-Virumaal; 22 inimest (4,7%) Viljandimaal, 17 inimest (3,6%) Raplamaal; 13 inimest (2,8%) Läänemaal; 13 inimest (2,8%) Võrumaal; 12 inimest (2,6%) Järvamaal; 8 inimest (1,7%) Jõgevamaal; 8 inimest (1,7%) Põlvamaal; 8 inimest (1,7%) Valgamaal; 7 inimest (1,5%) Saaremaal ja 1 inimene (0,2%) Hiiumaal. 10 inimest (2,1%) ei avaldanud maakonda, kus nad töötavad.

Joonisel 1 on esitatud vastanud õpetajate vanuseline jaotus. Joonis 1 näitab, et vastanutest 128 inimest (27%) on vanuses 51-60; 110 inimest (24%) on 41-50 aastat vanad; 102 inimest (22%) on vanuses 31-40; 75 inimest (16%) on vanuses kuni 30 aastat; vastanutest 53 (11%) on üle 60 aasta vanad.



Joonis 1. Vastanud õpetajate vanuseline jaotus, %

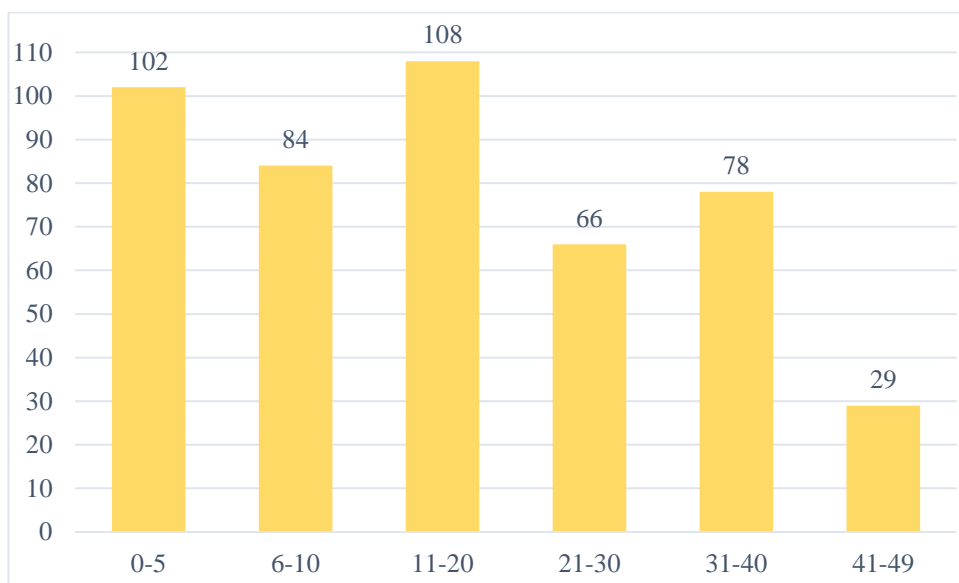
Tabelis 2 on välja toodud vastanud õpetajate haridustase. Tabelist selgub, et suurem osa vastanud õpetajatest ehk 319 inimest (68%) omab erialast kõrgharidust. 96 inimest (20,4%) vastanutest omab mõnda muud haridust. Muu all toodi välja keskeriharidus, kõrgharidus teisel erialal, eelpedagoogika kursus ning rakenduslik kõrgharidus. Vastanutest 27 inimesel (5,8%) puudub erialane kõrgharidus ning 27 vastanut (5,8%) alles omandab erialast kõrgharidust.

Tabel 2. Lasteaiaõpetajate haridustase

Haridustase	Vastanute arv	Protsendiline jaotus
Erialane kõrgharidus	319	68%
Kõrgharidus omandamise	27	5,8%
Puudub erialane kõrgharidus	27	5,8%
Muu	96	20,4%

Andmed: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Joonises 2 on välja toodud uurimuses osalenud õpetajate tööstaaž alushariduses. Püstine joon näitab vastanute arvu ja horisontaalne tööstaaži täisaastates. Joonise järgi võib öelda, et uuringus osalesid enim õpetajad, kelle tööstaaž jääb vahemikku 11-20 aastat (23,1%) ning õpetajad, kelle tööstaaž jääb vahemikku 0-5 aastat (21,8%). 6-10 aastase tööstaažiga õpetajate osakaal on 18%; 31-40 aastase tööstaažiga 16,7%; 21-30 aastase tööstaažiga 14,1% ning 41-49 aastase tööstaažiga õpetajate osakaal uuringus on 6,2%.



Joonis 2. Lasteaiaõpetajate tööstaaž lasteaias.

Vastanutest kõige lühema tööstaažiga õpetaja on alushariduses töötanud alla 6 kuu ning kõige pikema tööstaažiga õpetaja 49 aastat.

4.2. Andmekogumise meetodid

Andmeid koguti avatud vastustega küsimustiku abil, mis andis võimaluse saada vastuseid võimalikult suure hulga inimeste käest ning koguda võimalikult suur andmestik (Hirsjärv

jt. 2005: 182). Avatud vastustega küsimustik annab vastajale võimaluse avaldada oma arvamus endale sobivas sõnastuses (Hirsjärv jt. 2005: 188). Andmete kogumiseks kasutati autori poolt koostatud küsimustikku (lisa 1), mis loodi *Google Forms* keskkonda. Küsimustiku koostamisel lähtus autor uurimisküsimustest.

Küsimustik jagunes kaheks osaks. Esimene osa koosnes uuritavate taustaandmetest nagu maakond, vanus, haridus ja tööstaaž. Teine osa koosnes kolmest sisuküsimusest, kus sooviti välja selgitada õpetajate karjääri sisenemise põhjused, sündmused või inimesed, mis innustavad või takistavad õpetajate tööd ning põhjused, mille tõttu õpetajad kaaluksid ametist lahkumist.

4.3. Uurimisprotseduur

Küsimustiku koostamist alustati *Google Forms* keskkonnas veebruaris 2020. aastal. Tulemuste valiidsuse suurendamiseks viidi läbi prooviküsitlus kolme inimesega. Prooviküsitluse eesmärgiks oli välja selgitada mõõtvahendi sobivus vajaliku informatsiooni saamiseks (Hirsjärv jt. 2005: 213). Prooviküsitluse vastuseid analüüsi, saamaks teada, kas küsimusi on vaja muuta või täiendada. Muudeti küsimuste sõnastust vähesel määral, kuid sisu jäi samaks. Üldandmetesse lisandus üks küsimus (maakond). Prooviküsitlus näitas, et küsimustikuga on võimalik saada vastused uurimisküsimustele ning lisaks saadi teada täitmisele kuluv aeg ja et vastusest on võimalik välja lugeda oodatud tulemusi.

Andmebaasist EHIS võeti Eesti alushariduse asutuste andmed, mida oli kokku 614 (Eesti Hariduse Infosüsteem). Kontaktandmed saadi Haridusportaalist. Andmete korrektsust kontrolliti EHISe andmetega. Küsimustik saadeti kõikidesse Eesti alusharidusasutuste üldmeilile. Küsitlust jagati ka sotsiaalmeedia vahendusel. Andmete kogumine toimus ajavahemikul 16.02.2020-29.02.2020.

4.4. Andmetöötluse meetodid

Antud uurimistöös kasutati andmetöötluse meetodina kombineeritud sisuanalüüsi. Kasutatud on nii suunatud sisuanalüüsi kui ka avatud kodeerimist.

Andmetöötlust alustatakse üldjuhul kodeerimisega, millele on määratud eelnevalt koodid. Teise võimalusega tuuakse välja kohest kodeerimist ehk avatud kodeerimist. Avatud kodeerimise eesmärgiks on esitada andmeid mõistetena. Teksti võib kodeerida nii rea,

lause kui ka lõigu haaval, peasi, et tekst oleks mõistetavalt osadeks jaotatud ning seda on võimalik kategoriseerida ja seada korrastatud süsteemi. Kohene kodeerimine annab autorile võimaluse jääda avatuks uutele ilmingutele. Suunatud sisuanalüüsi eesmärk on kinnitada varasemaid teoreetilisi andmeid või neid edasi arendada. Suunatud sisuanalüüsi tulemused võivad anda tõendeid, mis toetavad teooriat kuid võivad anda ka vastupidiseid, mittetoetavaid tõendeid. (Laherand 2008: 121, 124 ,292, 294)

Käesolevas töös viidi sisuanalüüs läbi järgmiste tegevuste ja etappidena. Sisuanalüüsi alustati veebipõhises programmis *QCAmap* (Mayring 2014). Uuringu andmed, mis kajastasid õpetajate karjääri sisenemist, töötamist ja lahkumist kodeeriti eraldi, ühe küsimuse kaupa. Autor alustas kodeerimist esimesel lugemisel ehk avatud kodeerimist. Esmased koodid tuletati uuringu andmetest. Esimesel lugemisel märgiti ära kõik võimalikud tegurid, mis lasteaiaõpetajad vastustes välja olid toonud. Korduvad märksõnad koondati ühise koodi nimetuse alla. Samamoodi koondati ühise nimetusena märksõnad, mille tõlgendus oli sarnane. Näiteks käitumisraskustega lapsed ja erivajadustega lapsed koondati takistava tegurina ühise nimetusega „erilised lapsed“. Teisel lugemisel ühtlustati koodide nimetusi. Kui esimesel lugemisel tuletati koodid pigem ühise märksõna alusel, siis teisel kodeerimisel ühtlustati koodide nimetusi lisades sinna alla sarnaseid märksõnu. Näiteks „elu muutuse“ alla koondati kokku algsed koodid nagu „koondamine“ ja „kolimine“.

Kolmandal lugemisel kontrolliti üle kõik andmed ja koodide vastavus andmetele. Järgnevas sammuks grupeeriti koodid kategooriatesse vastavalt teooriale. Kategooriate moodustamisel on peamiselt kasutatud Measori (Bayer et al. 2009) poolt pakutud tegureid. Analüüsi kvaliteedi tagamiseks kasutati kaaskodeerimist, kategoriseerimist ja arusaamade ühtlustamist. Kvaliteedi tagamiseks võrreldi ka koodi ja kategooriaid teooriaga. Viimaseks etapiks oli koodide esinemissageduse kokku lugemine, mida tehti läbi *QCAmap*i (Mayring 2014). Koodid jaotati tabelisse kategooriate alusel ning esinemissageduse järgi vastavalt kõrgeimast madalam esinemissageduseni.

5. TULEMUSED

Selles peatükis esitatakse uuringu analüüsi tulemused. Tulemusi esitatakse kolme alapeatükina lähtudes töö uurimisküsimustest: Lasteaiaõpetajate karjääri sisenemist mõjutavad tegurid, pöördepunktid, mis on lasteaiaõpetajaid töötamisel kas innustanud või takistanud ja lasteaiaõpetajate eeldatavad töölt lahkumise põhjused.

5.1. Lasteaiaõpetajate karjääri sisenemist mõjutavad tegurid

Analüüsist selgus, millised elusündmused on lasteaiaõpetajaid mõjutanud õpetajakarjääri valimisel. Tulemuste kohaselt jaotusid lasteaiaõpetajate karjääri sisenemise põhjused viide põhikategooriasse: ameti eripärad; pragmaatiline kaalutlus; juhus, õnn; isikliku elu sündmused ning sisemised kriitilised faasid ja soovid.

Tabelis 3 on välja toodud tulemused, mis kajastavad ameti eripäradest tulenevaid mõjutusi. Analüüsi kohaselt on olnud lapsed ning nendega töötamise soov õpetaja ameti valimisel oluliseks mõjuteguriks. Kõige rohkem kõlas vastustest lause „*meeldib lastega töötada*“ või „*meeldivad lapsed*“. Lapsi ja lastega läbisaamise olulisust õpetajakarjääri valimisel kirjeldavad hästi näited vastustest: „*.../armastus laste vastu, nende siirus, avatus, rikkumatus, uudishimu, elurõõm, heatahtlikkus/.../*“ või „*.../eluaeg meeldinud lastega tegeleda ning nendega olnud hea läbisaamine./.../*“.

Tabel 3. Ameti eripäradest tulenevad mõjutused lasteaiaõpetaja ametisse sisenemisel.

Koodi nimetus	Mainimiste arv
Lapsed	133
Vaheldusrikas	24
Loominguline	22
Väljakutsed	15
Ameti olulisus	13
Hea maine	1

Allikas: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Analüüsi kohaselt on ameti eripärase omaduste juures nimetatud ka töö vaheldusrikkust ning loomingulisust. Vaheldusrikkuse all mainiti: „*rutiinivaba töö*“, „*iga päev on midagi uut*“ ja „*iga päev on kordumatu*“.

Õpetajad, kes mainisid loomingulisust õpetaja ameti valimise oluliseks teguriks, põhjendasid ennast järgmiselt: „*Armastan loomingulist tegevust ja töö lasteaias just seda*

pakub“, „Lastega töötades on palju loomingulist vabadust“, „Saab olla loominguline ja mänguline.“

Üheks mõjuteguriks lasteaiaõpetajaks saamisel nimetati väljakutseid. Väljakutsete all mainitigi „väljakutsed“, „väljakutse isiklikuks arenguks“ ning „õpetajaamet tundus põnev väljakutse“ Õpetaja ameti olulisuse juures toodi välja:

„Olla vundamendi ehitaja lapsele“, „olen alati väärtustanud tööd lastega ning lasteaed on selleks parim valik“, „Tundsin teatud missioonitunnet - mul on võimalus kujundada tulevasi maailmakodanikke, õpetada neid vahet tegema heal ja halval.“

Ühe õpetaja seisukohast oli oluline ka hea maine, mille all mainiti kindla lasteaia mainet: *„/.../kõrvu jäi lasteaia hea maine. Kui tekkis võimalus kandideerida, siis tuli otsus ruttu, et tahan ka sinna lasteaeda minna./.../“*

Tabel 4 näitab, millised on lasteaiaõpetajate karjääri sisenemise mõjutused pragmaatilistest kaalutlustest lähtuvalt. Analüüsi kohaselt on oluliseks teguriks õpetajaks saamisel olnud eelnev töökogemus lasteaias. Paljudest vastustest käis läbi varasem kogemus lasteaias töötamisel nagu näiteks „Töötasin juba keskkooli suvedel lasteaias“, „Olin alguses õpetaja-abi“ või „Olin asendustöötaja suvel“.

Tabel 4. *Pragmaatilistest kaalutlustest tulenevad mõjutused lasteaiaõpetajate karjääri sisenemisel*

Koodi nimetus	Mainimiste arv
Eelnev töökogemus lasteaias	90
Eelnev kogemus lastega	73
Töökoha eripärad	40
Mugavus	29
Töö saamise pärast	25
Palk	11
Kolleegid	9
Töökoha turvalisus	8
Tagasiside	7
Hea töökeskkond	6
Ei olnud valikut	5

Allikas: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Eelnev kogemus lastega oli analüüsi tulemuse üks olulisi mõjutegureid õpetaja karjääris. Suurema osa sellest moodustasid kogemused lastega tegelemisel ning nende hoidmisel. „Olin suviti laagris kasvataja kui oli 17. ja 18. aastane“, „pidin kogu aeg vendade, õdede

lapsi hoidma“ , „olin enne ülikooli astumist lapsehoidja“, „olen suure perekonna laps ja alates 14-15 aasta vanusest väikelastega tegelenud.“

Töökoha eripärade alla koondati lasteaiaõpetaja ametile omased tööaeg, suvine pikk puhkus ning vabad nädalavahetused. *„/.../vabad nädalavahetused, pühad, pikk suvepuhkus/.../“, „meeldis õpetaja töö juures ka see, et on palju vabasid päevi ja saab nendel päevadel enda asju ajada“, „/.../ka see mõjutas, et suvel on puhkus./.../“*

Mugavuse alla koondati töökoha lähedus kodule ning näiteks ka see, et ülikooli sisseastumisel ei olnud vaja matemaatikat. Leidub ka neid, kes on elukutse valinud töö saamise eesmärgil. Töö saamise all mainiti eelkõige uue töökoha otsinguid. Mainiti, et *„oli vaja tööd“* või *„otsisin uut töökohta“*. Palga kohta öeldi, et lasteaiaõpetaja ametil on kindel ja hea palk. Kolleegide puhul öeldi näiteks, et mõjutanud on toredad kolleegid ja sõbralik ja hooliv juhtkond. Töökoha turvalisuse juures peeti oluliseks ameti vajalikkust igal ajal. *„Soovisin kutset, mis tagab eluaegse töö“, „tundus olevat praktiline elukutse, mis toimib iga valitsuse aja“, „see on selline töö, mida saan teha ka siis kui olen 50-60 aastat vana.“*

Tagasiside juures peeti oluliseks just laste siirast ja kohest tagasisidet. Näiteks vastati, et *„Lastelt saab kohe oma tegevustele ausa tagasiside“*. Olulise mõjutegurina mainiti samuti head töökeskkonda, mille all mõeldigi rühma või lasteaeda kui head ja arenevat keskkonda. Analüüsi kohaselt pidasid lasteaiaõpetajad oluliseks mõjuteguriks seda, et muud valikut antud hetkel ei olnud. *„Polnud erilisi muid valikuid, et midagi muud õppida“, „väikeses kohas ainuke tööpakkumine.“*

Alakategooria, mis kirjeldab lasteaiaõpetajate karjääri sisenemise põhjuseid vastavalt juhusele või õnnele, on jaotatud kolmeks: soovitus, pakuti tööd lasteaias ja juhus. Soovituste alla kuulusid teiste inimeste soovitused amet valida. Soovitajateks on olnud nii perekond, sõbrad, kolleegid kui ka juhtkond. Õpetajad, kellele pakuti lasteaias tööd vastasid näiteks, et *„sõbranna pakkus mulle võimalust kandideerida lasteaeda tööle“* ja *„kutsuti lasteaeda tööle õpetaja abiks.“* Juhuslikkuse all mainitigi juhuste kokkulangemist või poolkogemata lasteaeda tööle sattumist.

Isikliku elu sündmused on samuti mõjutanud õpetajate karjäärivalikut. Enamasti on tegemist olnud perekonnaga seotud sündmustega. Perekonnaga seotud elusündmuste all mainiti enamasti enda lapsi või suurelapselist perekonda. Paljudes vastustes kõlas põhjusena õpetajaks tööle minemisel enda lapsele lasteaiakoha saamine, lapse sünd või

lapse lasteaiaeliseks saamine. „Kui oma lapsed sündisid, sain aru, et kõige tähtsamad otsused toimuvad just lapseas“, „oma lapse lasteaeda tulek“, „lapsele lasteaiakoht.“

Elumuutvate sündmuste all mõeldi näiteks kolimist ja koondamist eelmisest ametikohast. „/.../Eelmise töökoha kaotus/.../“, „eelmises töökohas lõppes tööleping“, „elukoha vahetuse tõttu vahetasin algklassiõpetaja ameti lasteaiaõpetaja oma vastu.“

Lasteaiaõpetajate sisemiste kriitiliste faaside ning soovidega seotud mõjutegurid on välja toodud tabelis 5. Analüüsi tulemustest selgus, et lasteaiaõpetajaid on mõjutanud ameti valimisel kellegi eeskuj. Eeskujuna mainiti eelkõige õpetajaid enda lasteaia ja kooli ajast lisaks mainiti ka pereliikmeid ja sõpru, kes lasteaiaas töötanud on. „Minu mõjutegurid saada lasteaiaõpetajaks olidki minu kasvatajad, minu elu lasteaia sõimerühmast vanema rühma, kooliminekuuni välja“, „Enda lapsepõlve õpetajate eeskuju“, „Vanaema oli pedagoog, eeskuju.“

Tabel 5. Sisemistest kriitilistest faasidest ning soovidest tulenevad mõjutegurid lasteaiaõpetajaks saamisel

Koodi nimetus	Mainimiste arv
Eeskuju	110
Teine valik	63
Soov lapsepõlvest	57
Laste arengu toetamine	28
Positiivsed mälestused	25
Kutsumus	25
Huvi	25
Panus ühiskonda	15
Eneseareng	11
Erivajadustega lapsed	3
Ebavõrdne kohtlemine	1

Allikas: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Õpetaja ameti kui teise karjäärivaliku all mõeldi nii õpetajaametisse sisenemist teisest valdkonnast kui ka näiteks seda, et enda soovitud erialale ülikooli ei pääsenud ning tuli valida teine eriala. Leidub ka õpetajaid, kes on oma karjäärivalikus kindlad olnud juba lapsepõlvest: „Lapsepõlve unistus“, „ma teadsin juba väikese tüdrukuna, et minust saab lasteaiaõpetaja“, „see on olnud minu soov terve minu teadliku elu“, „meeldis see töö juba lapsena.“

Laste arengu toetamisel pidasid õpetajad oluliseks näiteks kaasa aidata laste arengule. „Saan aidata lastel rajada põhja nende haridusteel, neid toetades ja õpetades“, „mulle

meeldib lastega tegeleda ning aidata kaasa nende arengule“, „/.../olla panuseks laste arengul./.../“

Võrdselt mainiti nii positiivseid mälestusi, kutsumust kui ka huvi ameti vastu. Positiivsete mälestuse juures mainiti oma lapsepõlve aegseid mälestusi lasteaia või kooliajast ning meeldejävvaid õpetajaid. Kutsumuse alla koondati need vastused, millest selgus või öeldigi välja, et lasteaiaõpetaja amet on kutsumus. Huvi alla koondati huvi nii lasteaiaõpetaja ameti vastu, hariduse vastu kui ka laste või üldiselt inimese arengu vastu. Õpetaja ametiga ühiskonda panustamise vastustest kõlasid ütlused nagu *„Soov olla osa haridusmaastikul“* ning *„soov muuta maailma.“*

Enesearengut on samuti mainitud kui üht olulist tegurit lasteaiaõpetajaks saamisel. Õpetajad pidasid oluliseks võimalusi areneda ja end antud erialal täiendada. Oluliseks mõjuteguriks on saanud ka erivajadustega lapsed. Kõigil kordadel mainiti soovi töötada just erivajadustega lastega. Ebavõrdse kohtlemise all mõeldi lastel vahet tegemist: *„Üheks põhjuseks oli see, et üks õpetaja tegi lastel vahet. Kaubanduses töötavatele vanemale pidi stagnaajal pugema, et saada altleti head ja paremat importkaupa. Mina hakkan ka õpetajaks ja kunagi ei tee lastel vahet“*

5.2. Pöördepunktid, mis on lasteaiaõpetajaid töötamisel kas innustanud või takistanud.

Tulemused, mis kajastavad õpetajate tööd innustavaid ning takistavaid tegureid, on jaotatud kahte põhikategooriasse: isiklikud ning välised tegurid. Innustavad tegurid on märgitud „+“ ning takistavad tegurid on märgitud „–“.

Isiklikud tegurid jagunevad kolme alakategooria vahel: isikliku elu sündmused, kompetents ja sisemised tegurid.

Analüüsi tulemustest selgus, et paljude tegurite puhul võivad need olla nii innustavateks kui ka takistavateks teguriteks õpetajana töötamisel. Ühe mõjutegurina on isikliku elu sündmuste all välja toodud tervis (13 mainimist), mida eelkõige mõeldi kui takistavat tegurit. Tervise all mainiti depressiooni, läbipõlemist ja vaimset väsimust. Perekonna kohta oli välja toodud nii innustavaid (7 mainimist) kui ka takistavaid (7 mainimist) tegureid. Perekonna all, kui innustav tegur õpetajana töötamisel, mõeldi eelkõige oma laste sündi ja perekonna toetust. *„Vanema õe toetus“, ;oma laste kasvatamisel saadud*

kogemus“, „enda laste süünd, mis andis juurde oskuse mõista lapsi ning vanemaid praemini.“

Takistava tegurina toodi välja erinevaid perekondlike probleeme. *„Enda laste jaoks jäi vähe aega“, „abielu oli takistuseks, sest oli palju probleeme“, „/.../isapoolne pettumus kui selle eriala kasuks ülikoolis otsustasin./.../“*

Mugavust, kui innustavat mõjutegurit mainiti 2 korral. Mõlemal korral pidasid vastajad oluliseks töökoha lähedust kodule.

Isiklike tegurite alla on eraldi kategooriana välja toodud ka kompetentsus. Kompetentsuse kategooria andmeid ning esinemissagedust näitab tabel 6.

Tabel 6. Kompetentsusest tulenevad tegurid, mis innustavad ja takistavad õpetajate tööd

Koodi nimetus	Mainimiste arv
Haridus +	33
Kogemus +	32
Oskuste puudumine –	11
Vähe kogemust –	9
Hariduse puudumine –	5
Vastutus –	4

Allikas: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Analüüsi tulemustest selgus, et lasteaiaõpetajad pidasid kompetentsusest tulenevate innustavate tegurite seast oluliseks haridust ning kogemusi. Mõlemal korral oli välja toodud hariduse olemasolu või selle puudumine ja kogemused või vähene kogemus. Hariduse all mainiti erialase hariduse omandamist. Hariduse puudumine kui ka vähene kogemus kehtis pigem õpetaja ameti algus aastate ühe olulise tegurina. Enamasti mainiti, et algusaastatel on olnud vähe kogemust. *„Magistrantuuri lõpetamine TLÜ-s oli innustav, eneseületuslik hetk“, „kui läksin õppima lasteaiaõpetajaks“, „erialase hariduse omandamine.“*

Õpetajaid on karjääri jooksul aidanud kogemuste suurenemine erinevate situatsioonide ning probleemide lahendamisel. *„Aastatega kogunenud teadmised, oskused aitavad“, „olen aastatega palju õppinud nii enda, kui ka teiste kogemustest“, „aastad ja kogemused on suureks pagasiks, et tööga toime tulla.“*

Takistavate teguritena toodi välja, et lasteaiaõpetajatel on suur vastutus. Vastajad ütlesidki, et *„vastutus on väga suur“* või *„see on vastutav töö.“* Välja toodi ka oskuste

puudumine, mis tulenes suuremal määral erivajadustega või keeruliste laste toetamisel ja abistamisel.

„Oskamatus noore õpetajana agressiivse käitumisega lastega toime tulla“, „probleemiks on olnud hetked, mil erivajadustega ja keeruliste koduste oludega lapsed on toodud rühma ilma, et oleks mingisugustki eelnevat koolitust või juhendamist olnud.“

Kolmandana on eraldi kategoriseeritud sisemised tegurid, pühendumus ning emotsioonid. Tabelis 7 on välja toodud vastustest välja tulnud sisemised mõjutegurid. Sisemiste mõjutegurite hulgas ei leidu ühtegi takistavat tegurit.

Tabel 7. Innustavad ja takistavad sisemised tegurid, pühendumus ning emotsioonid

Koodi nimetus	Mainimiste arv
Enesearengu võimalus +	69
Tunnustus +	45
Vaheldusrikas +	29
Enesekindlus +	22
Valiku vabadus +	19
Sisemine motivatsioon +	15
Eduelamused +	5

Allikas: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Analüüsist selgus, et õpetajad pidasid innustava tegurina oluliseks enesearengu võimalusi, mida lasteaiasõpetaja eriala pakub. *„Võimalus koolitustel osaleda“, „pidev eneseharimise võimalus“, „õppimise võimalused kogu aeg“, „suured edasiarenemise võimalused.“*

Innustava tegurina tõid õpetajad välja ka tunnustuse. Tunnustajatena mainiti nii lapsevanemaid, kolleege, juhtkonda kui ka lapsi.

„Innustas kahtlemata tänukiri, millega tänati minu töökust, oskusi ja meeskonna töö panustamist“, „kõige rohkem meelde on jäänud, kui kolleegid esitasid mu maakonna hariduspreemia kandidaadiks“, „aitab ja innustab see, kui keegi märkab mu tööd ja kiidab.“

Õpetajana töötamisel on olulisteks innustavateks teguriteks peetud ka töö vaheldusrikkust, mille all toodi välja rutiini puudumine ja töö mitmekesisus. *„Iga päev on erakordne sündmus, ei ole rutiini töös“, „iga päev on kordumatu“, „lasteaiatöö on mitmekülgne“, „väga meeldib, et töö on väga vaheldusrikas.“*

Enesekindluse all toodi välja isiklik kindlustunne õpetajana töötamisel. „*Tunnen ennast kindlana oma töös*“, „*innustab, kui tajun, et mul on lastele midagi anda*“, „*innustav on see, et juba tean õpetajana oma tugevusi*.“

Valiku vabaduse juures peeti oluliseks just õpetaja valiku vabadust oma töö tegemisel, teemade valimisel ja teadmiste edasiandmisel.

„*Õpetajale suurema autonoomia võimaldamine, saab ise otsustada, mis teemad, mis mahus*“, „*võimalus valida erinevate meetodikate vahel*“, „*mulle meeldib vabadus ise valida teemasid ja neid ellu viia*“, „*.../kõike uut saab katsetada ja ise luua/.../*“

Sisemist motivatsiooni peeti oluliseks innustavaks teguriks õpetajana töötamisel. Näiteks öeldi: „*südamelähedase töö*“ tõttu, „*.../motivatsioon olla parim õpetaja/.../*“ või „*meeldib igal hommikul tööle minna*“. Eduelamuste juures peeti oluliseks nii enda eduelamusi õpetajana kui ka laste eduelamusi.

Välimised tegurid jagunevad samuti kolme alamkategorია vahel: teised inimesed ja suhtumine, tööga seotud tegurid ja töökorraldus. Esimese alakategoriana on välja toodud teised inimesed ning suhtumine lasteaiaõpetajate töösse, seda näitab ka tabel 8.

Tabel 8. Inimesed ja suhtumine lasteaiaõpetajate töö innustavate ja takistavate teguritena

Koodi nimetus	Mainimiste arv
Kolleegid +	131
Lapsevanemad +	84
Lapsevanemad -	79
Juhtkond +	52
Juhtkond -	42
Kolleegid -	39
Tagasiside +	32
Koostöö +	29
Vähene väärtustamine -	14
Ameti olulisus +	12
Kõrged ootused õpetaja suhtes -	11
Riiklik suhtumine -	6
Emotsioonide välja elamine -	3

Allikas: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Analüüsi tulemustest on näha, et lapsevanemaid mainiti nii innustavate kui ka takistavate teguritena üsna võrdselt. Innustava tegurina toodi välja lastevanemate positiivne tagasiside, koostöö, lastevanemate poolehoid ja toetus. Vastupidiselt innustavatele

teguritele toodi takistavate tegurite juures välja lastevanemate hoiakud, ebaviisakad ja probleemsed lapsevanemad.

Sama võib öelda ka juhtkonna ning kolleegide kohta. Innustava tegurina toodi kolleegide osas välja kolleegide toetus, koostöö ja hea rühmameeskond. Takistava tegurina mainiti koostöö puudumist rühmas, kolleegide suhtumist ja suhteid kolleegidega. „*Probleem on osade vanade õpetajate juba kulunud mustrite ja suhtumine, mida on raske muuta*“, „*probleemiks on teiste kolleegide kadetus*“, „*palju on olnud ussitamist töökaaslaste vahel.*“

Juhtkonna puhul mainiti eelkõige toetavat juhtkonda. Takistava tegurina toodi juhtkonna puhul välja vastandiks innustavatele teguritele toetuse puudumine. Lisaks mainiti ka juhtkonna negatiivset suhtumist, huvipuudust, oskamatust ja kiuslikust.

„*Hetkel on juhtkond, kes toetab, hoolib, tunnistab vigu, parandab ja liigub edasi*“, „*juhatus aitab igas küsimuses*“, „*arvan, et ma poleks praegu õpetaja, kui minu esimene lasteaia juhataja poleks mind esimesel aastal toetanud ja innustanud.*“

Õpetajad on oluliseks innustavaks teguriks pidanud positiivset tagasisidet ja koostööd kõikide osapooltega. „*Vanemate hea tagasiside*“, „*laste siiras tagasiside*“, „*.../siit saad igapäevaselt kohese ja vahetu tagasiside lastelt/.../*“, „*innustab positiivne tagasiside kõikidelt osapooltelt.*“

Innustava tegurina on välja toodud ka ameti olulisus. Ameti olulisuse juures mainiti alushariduse ja õpetaja töö olulisust. „*Aidanud on mõistmine, kui oluline on alusharidus ja see, et lastega töötavad pühendunud inimesed*“, „*otsustasin, et mina saan aidata lastel kasvatada sotsiaalseid oskusi ja enesekindlust*“, „*tunne, et teed midagi väga tähtsat.*“

Olenemata sellest, et õpetajad peavad oma tööd oluliseks, takistab neid töö tegemiselt riiklik suhtumine ja õpetajate vähene väärtustamine. Riikliku suhtumise juures toodi välja näiteks „*riiklik suhtumine lasteaednike suhtes*“ ja „*KOV-i leige suhtumine alusharidusse*“. Õpetajate vähese väärtustamise all mainiti eelkõige lastevanemate suhtumist. „*Suhtumine õpetajatesse jääb kõvasti maha*“, „*.../lastevanemate hoiak õpetajatesse kui teenindajasse/.../*“, „*kurvaks teeb see, et läbi aegade ei ole väärtustatud alusharidust*“, „*ajast aega on olnud osa lapsevanemaid, kes ei aktsepteeri sind kui õpetajat.*“

Analüüsi kohaselt on lasteaiaõpetajate suhtes ka kõrged ootused. „*Tänapäeval on õpetaja eelkõige psühholoog, nõustaja, koolitaja, logopeed, eripedagoog jne, kelle peamiseks*

Lasteaiaõpetaja töös esineb mõjutegureid, mis on seotud töö endaga. Tööga seotud tegurid, mis innustavad ja takistavad õpetajaid karjääri jooksul, näitab tabel 9.

Koodi nimetus	Mainimiste arv
Lapsed +	178
Erilised lapsed -	47
Töö tulemused +	47
Sündmused, üritused +	27
Palk -	16
Palk +	14
Töökoha eripära +	12
Hea algus metoodika +	6
Projektõpe +	4
Waldorfpedagoogika +	3
Õnnetused -	3

Analüüsi kohaselt pidasid lasteaiaõpetajad üheks kõige innustavamaks teguriks lapsi. Enim mainiti laste siirast ja vahetut olekut ning laste rõõmu. „*Laste rõõm annab alati tohutult energiat*“, „*/.../kui laps ütleb sulle, et sinuga on nii tore ja peale tegevust juba oodatakse millal saab juba uut tegevust koos sinuga teha/.../*“, „*lapsed, kes võtavad sind omaks.*“

Õpetajad tõid välja innustavad sündmused ning üritused, mida on koos laste, kolleegide või vanematega korda saadetud. Õpetajaid on innustanud ka enda töö tulemuste nägemist ehk laste arengu nägemine. „*Laste edusammud ja pesast välja lendamine*“, „*tööd innustab tegema töö tulemus, vahetu võimalus näha, kuidas lapsed arenevad ja kasvavad.*“

Palga osas jagunesid õpetajate arvamused kaheks. Ühest küljest leidsid õpetajad palgas innustava teguri ja teisest küljest leiti, et lasteaiaõpetaja palk on madal. Töökoha eripärade osas on õpetajaid innustanud töögraafik ja suvine pikk puhkus. Innustanud on õpetajaid ka erinevad meetodikad. Meetodikatest olid ära mainitud Hea algus meetodika, projektõpe ning Waldorfpedagoogika. Takistava tegurina mainiti veel õnnetusi, mis on seotud laste või tööga.

Viimaseks põhikategooriaks välistest teguritest on töökorraldus. Selle kategooria andmeid kajastab tabel 10.

Tabel 10. Töökorraldusega seotud mõjutegurid lasteaiaõpetajate tööd innustavate ja takistavate teguritena

Koodi nimetus	Mainimiste arv
Töökoormus -	20
Töökorraldus -	14
Laste arv rühmas -	14
Hea töökeskkond +	12
Tugisüsteemi puudumine -	10
Tööliste vahetus -	9
Mentorlus +	7
Töötingimused +	4
Tugisüsteem +	3
Laps varem kooli -	1
Mentori puudumine -	1

Allikas: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Analüüsi tulemustest selgus, et õpetajaid on takistanud nii töökoormus kui ka töökorraldus. Töökoormuse kohapealt selgus, et õpetajaid takistab liigne paberimajandus. Töökorralduse juures toodi välja see, et tihti ei jää lastel vabamänguks aega.

„Järjest süvenev tunne, et see pole enam lasteaed vaid kool. Lapsed küsivad, millal mängida saame kuna päev on täidetud täiskasvanute poolt suunatud tegevustega.“, „Kõik peab olema igapäevaselt organiseeritud ja infona edastatud, info edastamine vanematele sh ka kui oled teinud muutusi päevaplaanis ja üldse üleorganiseerimine.“

Töökorralduse kohapealt on innustavate teguritena välja toodud töökeskkond ja töötingimused, mis õpetajaid innustab. Mis puudutab mentorlust, siis toodi välja, et mentori olemasolu on olnud innustav ja toetav. Alustava õpetajana aga on mentori puudumist peetud takistavaks teguriks. *„Tööle asudes puudus mentor, kõik tuli justkui ise leiutada noore alustava õpetajana.“*

Analüüsi kohaselt peavad lasteaiaõpetajad tugisüsteemi olemasolu vajalikuks. Ühest küljest mainiti tugisüsteemi olemasolu positiivselt. Tugisüsteemi puudumine on aga õpetajaid nende töös takistanud. Keerulisemaks on töötamist muutnud tugispetsialistide ja tugiõpetajate puudumine: „/.../Üleminek kaasavale haridusele ilma tugi-spetsialistideta/.../“, „Ei ole välja kujunenud tugiisiku süsteemi.“

Lasteaiaõpetajate igapäeva tööd on keerulisemaks muutnud ka suur laste arv rühmas ja tööliste vahetust. Mõne õpetaja jaoks oli keeruline direktori vahetus, mõne jaoks õpetaja abi vahetus ning suur kaadri voolavus. Üht õpetajat on takistanud ka lapse varasem kooli saatmine: „meelde tuleb 6- aastane laps kooli, mis on toimunud kahel korral minu tööstaaži jooksul ja igakord on see ebaõnnestunud“,

5.3. Lasteaiaõpetajate töölt lahkumise eeldatavad põhjused

Õpetajate töölt lahkumise põhjused on jaotatud kahe põhikategooria vahel: isiklikud ja välised tegurid. Isiklikust elust tingitud tegurid jagunevad kahe alakategooria vahel, milleks on isikliku elu sündmused ja sisemised tegurid. Esimese alakategooria tulemused, mis keskenduvad isiklike elu sündmustele, on välja toodud tabelis 11.

Tabel 11. Isikliku elu sündmustest tulenevad mõjutegurid õpetajate töölt lahkumise põhjustena

Koodi nimetus	Mainimiste arv
Tervis	95
Eriala vahetus	34
Perekond	24
Soov edasi liikuda	24
Kolimine	12
Lotovõit	4
Võimalus mitte tööl käia	4

Allikas: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Analüüsi tulemustest selgus, et tervist peeti lahkumispõhjuste hulgas kõige eeldatavamaks põhjuseks ametist lahkumiseks. Tervise all toodi välja läbipõlemine ja muud tervislikud põhjused. Erialavahetuse juures mainiti paremat tööpakku mist, soovi proovida midagi uut ning huvipakkuvat tööd. „Ilmselt kaaluksin endale sobiva rahulikuma aga hästi tasustatud töö puhul, mis mind tõesti huvitaks ja oleks seotud käsitööga“, „terve elu olen töötanud lasteaias, soovin kindlasti millalgi proovida midagi muud.“

Üheks oluliseks lahkumispõhjuseks toodi välja perekond. Perekonda on peetud oluliseks ning töölt tuleb lahkuda, kui pere jaoks jääb vähem aega kui töö jaoks. „*Kui perekond tunneb, et minu tähelepanu ei jätku minu töö tõttu neile piisavalt*“, „*kui pereelu seda vajab*“, „*kui oma pere mind rohkem vajab*.“

Õpetajad on soovinud edasi liikuda ametiredelil, jäädes siiski haridusvaldkonda. Edasi liikumise juures toodi välja soovi saada õppejuhiks või direktoriks. Kuid oli ka neid, kes sooviksid lasteaiast edasi kooli liikuda.

Õpetajad tõid eraldi välja kolimise ehk õpetajad on ametist valmis lahkuma juhul, kui elukoha muutuse tõttu ei ole võimalik enam õpetajana jätkata või uues elukohas ei leiaks erialast tööd.

Isiklike elu sündmuste juures toodi välja ka lotovõit ja võimalus mitte tööl käia. Mõlemad tegurid kirjeldavad seda, et oluline on majanduslik kindlustatus. „*Kui tekib võimalus üldse enam mitte tööl käia ja sissetulek tuleb mujalt*“, „*kui võidaksin miljoni, jääksin koduperenaiseks ja aitaksin lapselapsi hoida*.“

Tabelis 12 on välja toodud õpetajate töölt lahkumise eeldatavad põhjused, mis tulenevad isiklikest sisemistest mõjutustest.

Tabel 12. Sisemistest põhjustest tulenevad mõjutegurid õpetajate töölt lahkumise põhjustena

Koodi nimetus	Mainimiste arv
Sisemine rahu	38
Väsimus	27
Enesehinnangu langus	19
Vaimne koormus	19
Eneseareng	11
Väärtushinnangutega vastuolu	7
Kodule lähemal	5
Keelebarjäär	3
Kõrghariduse puudumine	2

Allikas: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Analüüsi kohaselt pidasid lasteaiasõpetajad sisemiste tegurite juures kõige olulisemaks just sisemist rahu, mis kirjeldab õpetajate enda rahulolu selles ametis. Leiti, et õpetajad lahkuksid töölt just siis, kui tekib tunne, et töö ei paku enam rõõmu ja muutub lihtsalt tööks või rutiiniks. „*/.../kui rõõm ja rahulolu kaoks/.../*“, „*töölt lahkuksin siis, kui tunnen,*

et see töö ei paku mulle enam rõõmu“, „/.../kui silm enam ei sära, siis ei saa seda tööd teha./.../“

Samamoodi toodi välja ka enesehinnangu langus ehk õpetajad lahkuksid siis, kui tunnevad, et neil ei ole enam lastele midagi edasi anda või kui nad ei suuda enam huvitavaid tegevusi planeerida. *„Töökoha vahetust kaaluksin kui tekiks mingi sisemine tundumus, et mul ei ole lastele midagi uut ja huvitavat anda, jagada“, „/.../kui näen, et enam tööga hakkama ei saa./.../“*

Analüüsi tulemustest tuli välja see, et õpetajad lahkuksid töölt nii väsimuse kui ka vaimse koormuse tõttu. Väsimuse all mainiti nii füüsilist väsimust kui ka motivatsiooni kadumist. Vaimse koormuse juures mõeldigi just vaimset koormust. Vaimse koormuse juures toodi ka välja suure hulga enda energia, emotsioonide kulutamine ja stress, mis on õpetajate jaoks raske. *„Ülisuur vaimne koormus- annan väga palju energiat, aega ja emotsioone ära.“, ; „mõnel hetkel olen mõelnud, et ei taha enam sellist tööd, kus ei saa ust kinni pannes tööasju peast.“*

Enesearengu kohta, kui ühe lahkumispõhjuseks öeldi näiteks, et *„kui töökoht pärsib õpetaja initsiatiivi või takistab õpetajal võimetekohaselt töötada“* või *„kui pärsitakse minu loovust ja koolutsvõimalusi.“* Õpetajad mainisid ka väärtushinnangutega vastuolu, mis tähendas, et tööle esitatavad nõudmised ei tohiks õpetajaid ja nende väärtuseid muuta. *„Kui nõudmised hakkavad ületama piire või pärsivad mu olemust.“, „Kui peaksin vastuollu minema oma põhimõtete või väärtushinnangutega.“*

Leidus ka neid õpetajaid, kes pidasid lahkumispõhjuseks oluliseks töökoha lähedust kodule, keelebarjääri ja kõrghariduse puudumist.

Välimised tegurid, mis võivad mõjutada õpetajaid töölt lahkuma on jaotatud kahe alakategooria vahel: teised inimesed, suhtumine ja tööga seotud mõjutegurid.

Alakategooria tulemused, mis näitavad õpetajate võimalikke lahkumise põhjuseid seoses teiste inimestega ja suhtumisega õpetajatesse näitab tabel 13.

Tabel 13. Lasteaiaõpetajate töölt lahkumise eeldatavad põhjused seoses teiste inimestega ja suhtumisega õpetajatesse

Koodi nimetus	Mainimiste arv
Lapsevanemad	78
Juhtkond	66
Kolleegid	53
Erilised lapsed	42
Vähene väärtustamine	31
Toetuse puudumine	22
Koostöö	21
Töökiusamine	13
Kõrged ootused	10
Õpetaja arvamusel mitte arvestamine	6
tunnustamine	4

Allikas: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Analüüsi tulemustest selgus, et lasteaiaõpetajad lahkuksid ametist nii lastevanemate, juhtkonna, eriliste laste kui ka kolleegide tõttu. Eraldi on analüüsi tulemustes välja toodud koostöö ja toetuse puudumine kõigi osapooltega üldiselt. Selle all toodi välja koostöö ja toetuse puudumine nii juhtkonna, kolleegide kui ka lastevanematega. Lastevanemate kohta toodi välja nende suurenevaid nõudmisi ning rahulolematust. Näiteks öeldi, et „Lapsevanemate poolne surveamine“, „lapsevanemate põhjuste rahulolematust“, või „lastevanemate pretensioonikust.“

Lasteaiaõpetajad pidasid oluliseks juhtkonna ja kolleegidega läbisaamist, arusaamatusi ning konflikte. Lisaks läbisaamisele, mainiti juhtkonna puhul ka õpetajatele esitatavaid nõudmisi. „Kui juhtkond ei ole aus, töömeelne, õiglane ega usaldav“, „juhtkonna nõudmised on pannud ametivalikus kahtlema“, „äärmiselt halb läbisaamine kolleegidega“, „kui suhted kolleegidega või paarilisega ei klapi.“

Ühe võimaliku lahkumispõhjuseks toodi välja erilised lapsed ehk erivajadustega lapsed või probleemsed lapsed. „Erivajadustega laste osakaalu suurenemine“, „viimasel ajal on tulnud lasteaeda rohkem probleemseid lapsi“, „liiga palju erivajadustega lapsi ühes rühmas, mis neile ei sobi.“

Analüüsi kohaselt lahkuksid lasteaiaõpetajad töölt ka erinevate negatiivsete suhtumiste tõttu. Negatiivseteks suhtumisteks on õpetajate vähene väärtustamine, kõrged ootused, õpetaja arvamusel mitte arvestamine, töökius ning tunnustamine. Õpetajad leidsid, et nad lahkuksid, kui neid ja nende tööd enam ei väärtustata. „Minu töö mitte väärtustamine“, „vanemate suhtumine õpetajasse kui teenindajasse, mitte pedagoogi.“ Kõrgete ootuste kohapealt toodi välja just lastevanemate ootused. Vastati näiteks, et

„vahel on tunne, et vanemad ootavad lasteaialt liiga palju“ või „/.../lastevanemate kõrgendatud ootused/.../“.

Eraldi toodi välja ka töökius, mis tähendas töökaaslaste kiusu ja tagarääkimisi. Lasteaiaõpetajad pidasid oma töös oluliseks nende arvamusega arvestamist ning nad kaaluksid lahkumist, kui nende arvemust enam kuulda ei võeta. „Minu, kui spetsialisti mittekuulamine, mittearvestamine tööalaste otsuste vastuvõtmisel“, „siis kui lasteaia sees ei võeta õpetajate arvamust kuulda.“ Tunnustamise kohapealt tõid lasteaiaõpetajad välja „minu töö mitte hindamine“ ja „kui minu õnnestumisi ei märgata“.

Tööga seotud tegurid, mis võivad olla lasteaiaõpetajate töölt lahkumise põhjusteks näitab tabel 14.

Tabel 14. Lasteaiaõpetajate töölt lahkumise eeldatavad põhjused, mis on seotud töö endaga

Koodi nimetus	Mainimiste arv
Palk	67
Töokeskkond	34
Tööaeg	32
Töökoormus	29
Laste arv rühmas	24
Vabaduse piiramine	19
Personali puudus	19
Muutused	15
Töökorraldus	7
Suur vastutus	6
Digivahendid	5
Ebavõrdsus	5
Negatiivne kogemus	4
Personali vahetus	4
Töötingimused	4
Tööülesannete lisandumine	2

Allikas: Uuringu tulemused. Autori koostatud.

Tööga seotud tegurite hulgas pidasid lasteaiaõpetajad kõige olulisemaks palka. Õpetajad tõid välja näiteks, et „kui mulle pakutakse kõrgemat palka“, „kui töötasu ei väärtustata“ või „suurem palk teisel ametil“.

Lasteaiaõpetajad pidasid oluliseks töokeskkonda. Töokeskkonna all mõeldi nii turvalist keskkonda kui ka sobivat keskkonda õpetajana töötamisel. Töokeskkonna kohta öeldi, et „ebameeldiv töokeskkond“, „rühma tuli vägivaldne laps, kes peksis teisi lapsi ja õpetajaid“ või „kui keskkond oleks tervisele ohtlik“. Lisaks toodi välja ka tööaega ja

töökoormust. Tööaja juures toodi välja tundide lugemine, tööpäevade pikkus ja tööaja jaotus. Töökoormuse all tõid õpetajad välja suure töökoormuse ja paberite täitmise. „*pidev aruandluse nõue*“, „*väga suur töökoormus*“, „*kui ikka seda paberite täitmist vähem oleks*“. Analüüsi kohaselt lahkuksid lasteaiaõpetajad ametist ka rühma liigse arvu tõttu. „*kui rühmad on jätkuvalt väga suured*“, „*palju lapsi rühmas*“.

Vabaduse piiramine ja erinevad muutused võivad olla õpetajate seisukohalt ka üheks lahkumise põhjuseks. Vabaduse piiramise all mõeldi autoritaarset juhtimist, liigset kontrolli ja usaldamatust ning pealesunnitud õppemeetodeid. Muutuste juures toodi välja: „*väga suured muudatused töökorralduses*“, „*kui uue seadusega tehakse lasteaiaõpetaja põrguks*“.

Analüüsi kohaselt lahkuksid lasteaiaõpetajad töölt ka personali puuduse ja vahetumise tõttu. Personali puudumise all mainiti tugispetsialistide puudust, asendusõpetajate puudumist ja töötajate arvu vähendamist. Personali vahetumise kohti toodi välja suur kaadri voolavus. Lisaks on välja toodud ka töökorraldus ja töötingimused. Töökorralduse all mainiti eelkõige muudatusi töökorralduses. Töötingimuste juures toodi välja „*toetavate töötingimuste puudumine töökohal*“ ja „*paremad töötingimused*“.

Lahkumispõhjuste hulgas tõid lasteaiaõpetajad välja suure vastutuse ja digivahendid. Õpetajad tõid välja, et õpetajatel lasub väga suur vastutus. Digivahendite juures mainiti, et „*kui minu digioskused jääksid jalgu töökohal vajaminevatele nõudmistele*“ ja „*õpetajatelt oodatakse digivahendite ja robotite kasutamist*“.

Eraldi tõid lasteaiaõpetajad välja veel ebavõrdsuse ja negatiivsed kogemused. Ebavõrdsuse all mainiti ebavõrdset palka ning ebavõrdset kohtlemist töötajate näol. Negatiivse kogemusega mõeldi näiteks mõnda õnnetust lastega. Kaks õpetajat leidsid olulise lahkumispõhjusena tööülesannete lisandumise.

Analüüsist selgus, et olenemata tööl ette tulevatest probleemidest või takistustest, on ka õpetajaid, kes ei kaalu töölt lahkuda (37 mainimist), lahkuks ainult pensionile mineku (31 mainimist) või vanuse (4 mainimist) tõttu.

5.4. Arutelu

Analüüsi tulemustest saab järeldada, et lasteaiaõpetajatele saab omistada ühiseid jooni karjääritrajektorides. Tulemused näitasid, et tegurid, mis mõjutavad õpetajaid karjääri

sisenemisel, töötamisel ja lahkumisel, korduvad. Mõned tegurid korduvad rohkem, mistõttu võib neid nimetada ka ühiste mõjuteguritena. Tegurid, mida mainiti üksikutel kordadel näitavad, et lasteaiaõpetajatel võib olla ka isiklikumaid tegureid, mida nad õpetaja karjääris oluliseks peavad. Ka varasemalt on leitud, et õpetajatel võivad olla omad põhjused, millel ei ole ühist selgitust (Vaher, Sellio 2019: 39).

Tulemustest võib järeldada, et suures osas ühtivad lasteaiaõpetajate karjääritrajektorid varasemalt uuritud kooliõpetajate omaga. Kooliõpetajate puhul on ühise joonena leitud lemmikõpetaja kuju, eeskuj, kes on neile mõju avaldanud (Goodson 2014: 20). Uuringust selgus, et ka lasteaiaõpetajaid on karjäärivalikul mõjutanud kellegi eeskuj. Lasteaiaõpetajaid tõid lemmikõpetajate kõrval eeskujuna välja ka pereliikmeid ning sõpru.

Töötamisel on kooliõpetajate seas innustavaks teguriks peetud palka, puhkuse- ja lahkumistingimusi, head tagasisidet õpilastelt ning head sotsiaalset võrgustikku organisatsioonis (Bayer et al 2009: 21). Innustavate tegurite juures, mis uuringu tulemustes selgusid, ühtivad lasteaiaõpetajate omad selles osas ainult osaliselt. Kuigi lasteaiaõpetajad tõid olulisemate innustavate tegurite juures välja kolleegid, mis ühtib kooliõpetajate hea sotsiaalse võrgustikuga, siis palka, tagasisidet ja töökoha eripärasid (puhkus, töögraafik) ei pidanud lasteaiaõpetajad nii oluliseks. Olulisim tegur, mis lasteaiaõpetajaid töötamisel on innustanud, on lapsed. Lisaks pidasid lasteaiaõpetajad palgast, tagasisidest ja töökoha eripäradest olulisemateks teguriteks lapsevanemaid, juhtkonda, töö tulemusi ning tunnustamist.

Enesearengu võimalused olid samuti üheks olulisimaks innustavaks teguriks, mida lasteaiaõpetajad välja tõid. Enesearengut on ka varasemalt peetud õpetajate seas üheks väga oluliseks teguriks, mis õpetajaid nende karjääris mõjutab (Goodson 2014: 22).

Takistavate tegurite osas on antud uuringu tulemustega jõutud järeldusele, et tegurid, mis takistavad lasteaiaõpetajaid töötamisel, erinevad kooliõpetajate omaga. Kui kooliõpetajate puhul on täheldatud oluliste mõjuteguritena perekonda ja erinevaid muudatusi nagu ümberkorraldused töökohas, koolireformid, kärped ja haldustöö (Bayer et al. 2009: 18; Sum 2012: 65-66), siis antud uuringu tulemused näitasid, et lasteaiaõpetajaid mõjutab perekond vaid osaliselt ning erinevaid muudatusi mainiti vaid töökoha tasandil (töökorraldus). Lasteaiaõpetajaid pidasid olulisemaks suhteid

kolleegide, juhtkonna ja lastevanematega. Lisaks takistavad lasteaiaõpetajate tööd erivajadustega või käitumisprobleemidega lapsed.

Lasteaiaõpetajad pidasid oluliseks, nii nagu kooliõpetajad, suhtumist õpetajatesse. Kooliõpetajate puhul on täheldatud üldsuse usaldust riiklikul, kohalikul või töökoha tasandil, kriitiliste arvamuste avaldumist ning negatiivseid hoiakuid (Goodson 2014: 14; Bayer et al. 2009: 19). Lasteaiaõpetajad tõid välja riikliku suhtumise, kõrged ootused õpetaja suhtes ning õpetajate vähese väärtustamise.

Lahkumispõhjustena on kooliõpetajate hulgas välja toodud suurenenud töökoormus, arenguvõimaluste puudumine, suhted õpilastega, nende käitumine, vähene pühendumine õppetööle ning tagasiside puudumine, eriarvamused lastevanematega, stress, juhtkonna toetuse puudumine, muudatused poliitikas ja kehv palk. (Vaheer, Sellio 2019: 10, 26-27; Bayer et al. 2009: 21) Uuringu tulemused näitasid, et lasteaiaõpetajad on eeldatavate lahkumispõhjustena välja toonud samad tegurid. Ainus erinevus eelpool mainitud teguritest ei ühti lasteaiaõpetajate puhul suhted õpilastega ja tagasiside puudumine. Lasteaiaõpetajaid neid tegureid lahkumispõhjustena välja ei toonud. Üheks oluliseks eeldatavaks lahkumispõhjuseks, mida kooliõpetajate puhul eraldi välja ei ole toodud, on lasteaiaõpetajate puhul tervis.

Varasemalt on välja toodud, et lähiaastate õpetajate tööjõu vajaduse määrab õpetajate vanusstruktuur. OSKA raporti kohaselt oli 2017/2018 aastal 44% õpetajatest vanemad kui 50 aastat ja neist 15% olid üle 60 aasta vanad. (Viia, Mets 2018: 61,63) Antud uuringu tulemused kinnitavad seda. Nimelt vastanute hulgas oli 38% õpetajatest vanemad kui 51 aastat ning 11% nendest moodustasid üle 60 aasta vanad õpetajad. Sellest tulenevalt teeb autor ettepaneku põhjalikumalt uurida noori ning alustavaid õpetajad. Mis kõidaks noori õpetajaametit valima ning millised on suurimad murekohad alustavate õpetajate jaoks?

Lähtudes varasemalt välja toodud õpetajate puuduse probleemist, võivad antud uurimuse tulemustest selgunud mõjutegurid anda võimaluse paremini mõista õpetajate tööletuleku või tööl püsimise positiivseid mõjutegureid ja selle kaudu suurendada lasteaiaõpetajate arvu ja ennetada lasteaia-õpetajate töölt lahkumist.

KOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada lasteaiaõpetajate karjääritrajektooride tüüpilised jooned. Lähtudes eesmärgist näitasid uuringu tulemused, et lasteaiaõpetajatele on võimalik omistada tüüpilisi jooni karjääritrajektooris. Uuringu tulemused näitasid, et lasteaiaõpetajate puhul on ühiseid jooni nii karjääri sisenemisel, töötamisel kui ka lahkumisel.

Õpetajaid karjääri sisenemisel, töötamisel ja lahkumisel mõjutavad tegurid korduvad. Teiselt poolt leidis kinnitust ka see, et õpetajatel võib olla isiklikke põhjuseid, mida ei ole võimalik ühise nimetaja alla panna. Uuringust selgus, et lasteaiaõpetajad on ameti valinud eelkõige lastega töötamise soovi pärast. Lisaks on lasteaiaõpetajaid mõjutanud ka kellegi eeskuju ning varasemad kogemused lastega. Lasteaiaõpetajana töötamisel otsiti uuringuga nii innustavaid kui ka takistavaid tegureid, mis lasteaiaõpetajate tööd mõjutavad. Innustavate tegurite juures toodi olulisimate teguritena välja lapsed, kolleegid ja lapsevanemad. Takistavate teguritena mainiti enim lapsevanemaid, erilisi lapsi ja juhtkonda. Eeldatavate lahkumispõhjustena tõid lasteaiaõpetajad välja tervise, nõudlikud ja probleemsed lapsevanemad ja madala palga.

Võrreldes uuringu tulemustest selgunud mõjutegureid varasemalt uuritud kooliõpetajate omadega, selgus, et lasteaiaõpetajate karjääri mõjutavad tegurid sarnanevad suuremal määral kooliõpetajate omaga.

SUMMARY

In recent years, the admission to study kindergarten teacher's profession has been one of the most popular at the university. Despite the intense competition to study it at the universities, job advertisements for kindergarten teachers are announced available all year round. This shows that there is still a shortage of qualified teachers. The need for the workforce of teachers in kindergartens in the coming years is also largely determined by the age structure of teachers. The share of teachers in the oldest age group has steadily increased over the years. The career trajectories of teachers and kindergarten teachers have not yet been studied in Estonia. For this reason, it is necessary to study teachers' career paths in order to find typical pathways and pathway-changing factors that can be prevented or addressed through public or educational interventions. Based on the problem, the aim of the bachelor's thesis is to find out the typical features of the career trajectories of kindergarten teachers.

The study used a qualitative research method. An open-ended questionnaire was used to collect the data. To reach the widest possible overview of the career trajectories of kindergarten teachers in Estonia, the questionnaire was sent out to each and every kindergarten in Estonia. In total, 469 kindergarten teachers took part in the study. There were respondents from all Estonian counties.

The results of the study revealed that common features in career trajectories can be attributed to the kindergarten teachers' career. The results showed that the factors that affect teachers when entering, working and leaving careers are recurring. Among the three most mentioned factors, children, role models and previous work experience in kindergarten were highlighted when entering the career. Children, colleagues and parents were mentioned as encouraging factors in working as a teacher, parents, special children and management were mentioned as obstacles. Health, parents and salary were the most frequent reasons for possible leaving. The results concluded that the career paths of kindergarten teachers largely coincide with school teachers.

The author of the paper proposes to study young people and beginning teachers in more detail to find out what would attract young people to choose a teaching profession and what could be the biggest concerns for beginning teachers.

KIRJANDUS

1. Bayer, M.; Brinkkjaer, U. et al. (2009) *Teachers career trajectories and work lives*. Berliin: Springer
2. Eesti Hariduse Infosüsteem. (viimati vaadatud 15.02.2020) <http://www.ehis.ee/>
3. Edetabel: populaarsemad ja alataitunud erialad Tartu Ülikoolis. (2018) Loetud aadressilt: (11.10.2019) <https://novaator.err.ee/843670/edetabel-populaarsemad-ja-alataitunud-erialad-tartu-ulikoolis>
4. Eesti Keele Sihtasutus (1998) *Kuidas kujundada oma karjääri*. Tallinn: Avatud Eesti Fond.
5. Eurydice. (2020) Eesti. 9.2. Koolieelsete lasteasutuste ning koolide õpetajate teenistustingimused. Loetud aadressilt: (viimati vaadatud 24.04.2020) https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education-23_et
6. Flick, U. (2015) *Introducing Research Methodology*. New Dehli: SAGE Publications Ltd.
7. Goodson, I.F. (2014) Õpetajate elu ja töö uurimine. Eesti Haridusteaduste Ajakiri, nr 2(2) 8-27
8. Haridussilm. (viimati vaadatud 14.04.2020) <https://www.haridussilm.ee/>
9. Hirsjärvi, S. ; Remes, P. jt. (2005) *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Valgus.
10. Koolieelse lasteasutuse seadus (1999) RT I, 14.03.2011, 6 <https://www.riigiteataja.ee/akt/114032011006> (viimati vaadatud 28.04.2020)
11. Laherand, M-L. (2010) Kvalitatiivne uurimisviis. Tartu: Sulesepp.
12. Mayring, P. (2014) QCAmap Software. <https://www.qcamap.org/>
13. Mets, U.; Viia, A. (2018) Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus. Uuringu lühiaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda.
14. O'Neil, D.A.; Billimoria, D. (2005) Women's career development phases: Idealism, endurance, and reinvention. *Career Development International* 10, 3: 168-189.
15. Oidermaa, J-J. (2019) Graafiline ülevaade: Eesti ülikoolide kõige popimad erialad. 05.07.2019 Loetud aadressilt: (11.10.2019) <https://novaator.err.ee/958741/graafile-ulevaade-eesti-ulikoolide-koige-popimad-erialad>
16. Oriol, M.D.; Brannagan, K. et al. (2015) Understanding Career Trajectory: A Degree Alone is Not Enough. *International Journal of Nursing & Clinical Practices* 2:153.

17. Post, A. (2018) Bakalaureuseastme erialade esiviisik: noori köidavad arstiteadus, ärimus ja reklaam. Maaleht. 03.07.2018 Loetud aadressilt: (11.10.2019) <https://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/bakalaureuseastme-erialade-esiviisik-noori-koidavad-arstiteadus-arimus-ja-reklaam?id=82921917>
18. Sum, R.K.W. (2012) The career trajectory of physical education teachers in Hong Kong. European Physical Education Review 19 (I) 62-75
19. Tuulik, M. (2008) *Õpetaja eetika*. Põltsamaa: OÜ Vali press.
20. Vaher, K.; Selliov, R. (2018) Õpetajakoolituse lõpetanud ja alustavad õpetajad EHISe andmetel. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.
21. Vaher, K.; Selliov, R. (2019) Üldhariduskoolide õpetajaskonna tööalane liikuvus ja karjääriteed EHISe andmetel. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium. Loetud aadressilt: (06.01.2020) https://www.hm.ee/sites/default/files/opetajate_tooalane_liikuvus_kristel_vaher_ja_rena_selliov.pdf
22. Valk, A. (2016) Õpetajaameti atraktiivsus. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.
23. Vapper, T. (2019) Miks on lasteaiaõpetajaid raske leida? Õpetajate leht. 25.01.2019 Loetud aadressilt: (11.10.2019) <https://opleht.ee/2019/01/miks-on-lasteaiaopetajaid-raske-leida/>
24. Übius, Ü.; Kall, K.; Loogma, K. & Ümarik, M. (2014) Rahvusvaheline vaade õpetamisele ja õppimisele OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2013 tulemused. Tallinn: SA Innove. Loetud aadressilt: https://www.hm.ee/sites/default/files/talis2013_eesti_raport.pdf

LISA 1. Küsimustik

1. Vanus *

Kuni 30

31-40

41-50

51-60

60+

2. Maakond

3. Tööstaaž lasteaias *

4. Erialase hariduse olemasolu *

Erialane kõrgharidus

Erialane kõrgharidus omandamisel

Puudub erialane kõrgharidus

Muu

5. Meenutage, mis olid need peamised sündmused, inimesed või muud mõjutegurid, mille tõttu valisite lasteaiaõpetaja töö? Kirjeldage võimalikult üksikasjalikult.

6. Kirjeldage olulisemaid sündmusi või pöördepunkte lasteaiaõpetajana töötamise jooksul, mis on Teid kas aidanud, innustanud või vastupidi probleemiks või takistuseks saanud. Mis tuleb kõigepealt meelde?

7. Millistel põhjustel, milliste sündmuste või muutuste tõttu kaaluksite lasteaiaõpetaja töökohalt lahkumist?

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Krete Kozik (27.02.1996)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Lasteaiaõpetajate karjäärirajajate, mille juhendaja on Ülle Säälä,1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Narvas **21.05.2020**